

Günther Schmid

Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte

Dezember 2004

ISSN Nr. 1011-9523

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung (WZB)

Forschungsschwerpunkt:
Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung
<http://www.wz-berlin.de/ars/ab/>
e-mail: gues@wz-berlin.de

Bestell-Nr.: SP I 2004-110

ZUSAMMENFASSUNG

Zunehmend ist von Risikomanagement die Rede. Für die Befürworter ist der Begriff ein Hilfsmittel, um Managementtechniken aus der Betriebs- oder Finanzwirtschaft auch in die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zu übertragen; für die Kritiker ist der Begriff ein trojanisches Pferd, um neoliberale Prinzipien, vor allem Privatisierung und Deregulierung in diese Politikbereiche einzuschleusen. Dieser Essay betrachtet das in den öffentlichen Diskurs eingedrungene Wort „Risikomanagement“ dagegen als eine „moralische Gelegenheit“, die Balance von Eigenverantwortung und Solidarität auf dem Arbeitsmarkt neu zu bestimmen.

Zunächst wird der Begriff Risikomanagement definiert, seine mögliche „soziale“ Ausrichtung bestimmt und auf die psychologische Bedeutung der „Rahmung“ von Risiken hingewiesen. Diese beeinflusst sowohl das individuelle Risikoverhalten als auch die Wahl der für die Problemlösung als geeignet erscheinenden Institutionen und zuständigen Akteure, also die Verantwortungsteilung zwischen Individuen, Familien oder anderen Gemeinschaften, Betrieben und Staat. Sowohl aus der verbreiteten Risikoaversion (Bevorzugung sicherer gegenüber unsicheren Gewinnen) als auch aus der Verlustaversion (Neigung zu riskantem Verhalten, um Verluste zu vermeiden oder zu kompensieren) lassen sich Prinzipien für das Design arbeitsmarktpolitischer Strategien ableiten, die das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte stützen (1). Ob der Strukturwandel der Risiken tatsächlich auch zu einem Wandel der Verantwortungsteilung führt, hängt stark vom Wissen über die Ursachen, Eigenschaften und Folgen dieser Risiken ab. Die Risikoanalyse wird selbst zum zentralen Bestandteil des sozialen Risikomanagements. Darum wird in einem zweiten Schritt die angemessene Methodik handlungsrelevanter Risikoanalyse am Arbeitsmarkt diskutiert und am Beispiel der europäischen Beschäftigungsstrategie demonstriert (2). Die Verantwortungsteilung hängt aber auch von normativen Vorstellungen ab, wem welche Rechte zuzusprechen und welche Pflichten zuzumuten sind. Einen Zugang zu dieser Frage stellt die moderne Gerechtigkeitstheorie dar, aus der sich vier idealtypische Formen des sozialen Risikomanagements ableiten lassen (3). Was mit dem Wort-Wechsel von der Arbeitsmarktpolitik zum sozialen Risikomanagement gewonnen ist, wird abschließend am Beispiel des Managements von Bildungsrisiken durch Übergangsarbeitsmärkte gezeigt (4).

ABSTRACT

Instead of social policy and labour market policy, the talk now is increasingly of risk management. For its proponents, this term helps to introduce management techniques from business or finance economics into social policy and labour market policy; for its critics, it is a Trojan horse serving to infuse neoliberal principles, especially privatization and deregulation into these policy areas. For this essay, however, the term 'risk management' that has infiltrated the public domain provides a 'moral opportunity' to look for a new balance between individual responsibility and solidarity on the labour market.

The paper sets out to define the term 'risk management', to determine its 'social' orientation and to examine the psychological significance of the 'framing' of risks, which influences both individual risk behaviour and the choice of the institutions and actors considered best able to solve the problem, that is the division of responsibilities between individuals, families or other social agents, firms and the state. Risk aversion (preference of certain against uncertain gains) as well as loss aversion (inclination towards risk taking to avoid or compensate losses) leads to principles of employment strategies, which support the concept of transitional labour markets. (1). Whether or not the structural change in risks actually leads to a change in the division of responsibilities depends to a large extent on knowledge of the causes, characteristics and consequences of these risks. For this reason, the method of risk analysis must itself be a central element in the management of social risk. Thus in the second stage of our analysis, the appropriate methodology for analysing labour market risks susceptible to action is discussed and demonstrated by way of example (2). However, the division of responsibility also depends on normative concepts of who is to be granted what rights and what obligations are to be expected. One starting point for discussion of this question is modern justice theory, from which four ideal-typical forms of social risk management can be derived (3). The conclusion demonstrates the gains that are made as a result of the change of terminology from labour market policy to social risk management by taking the management of education and training risks through transitional labour markets as an example (4).

Inhaltverzeichnis

Einleitung.....	1
1. Begriffliche und psychologische Grundlagen	2
1.1 Was bedeutet soziales Risikomanagement?	3
1.2 Die Bedeutung der ‚Rahmung‘ für die Wahrnehmung von Risiken.....	7
2. Empirisch-analytische Grundlagen des Risikomanagements.....	12
2.1 Das Auftreten neuer Risiken auf dem Arbeitsmarkt.....	13
2.2 Handlungsrelevante Risikoanalyse von Übergangsprozessen..	22
3. Normativ-analytische Grundlagen des sozialen Risikomanagements	27
3.1 Vertragstheoretische oder ethische Gerechtigkeitstheorie? John Rawls versus Ronald Dworkin	27
3.2 Gleichheit der Ressourcen oder Gleichheit der Fähigkeiten? Amartya Sen versus Martha Nussbaum	29
3.3 Idealtypen des Managements sozialer Risiken auf dem Arbeitsmarkt	31
4. Soziales Risikomanagement von Bildungsinvestitionen durch Übergangsarbeitsmärkte.....	34
Literatur	40

Einleitung

„Wenn ein Wort in die öffentliche Sphäre eingedrungen ist, wird man es neun Jahre nicht mehr los.“ (Zen-Meister Huang Long)

Begriffe wie Sozialpolitik und Arbeitsmarktpolitik scheinen nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen ist mehr und mehr von Risikomanagement die Rede. „Risiko“ klingt offenbar weniger aufregend als Armut, Krankheit oder Arbeitslosigkeit, und vom „Management“ in die Hand genommen erscheinen soziale Risiken so harmlos wie das Problem einer guten Geldanlage. Wo bleibt da – fragen viele – das „Soziale“, die fürsorgliche und solidarische Verantwortung? Haben wir uns davon tatsächlich schon verabschiedet oder schleichen wir uns mit inflationär-billigen Anglizismen aus dieser Verantwortung? Können wir, wenn wir diese Frage verneinen, die in die öffentliche Sphäre eingedrungene Sprache des Zeitgeistes einfangen, an die Zügel nehmen und dahin lenken, wo wir sie ursprünglich mit dem Wort-Wechsel haben wollten: zu einer neuen Balance von Solidarität und Eigenverantwortung?

Auf eine solche Balance zielt dieser Essay. Er definiert das eingedrungene Wort „Risikomanagement“, bestimmt seine „soziale“ Ausrichtung und verweist auf die psychologische Bedeutung der „Rahmung“ von Risiken. Diese beeinflusst sowohl das individuelle Risikoverhalten als auch die Wahl der für die Problemlösung als geeignet erscheinenden Institutionen und zuständigen Akteure, also die Verantwortungsteilung zwischen Individuen, Familien oder anderen Gemeinschaften, Betrieben und Staat. Sowohl aus der verbreiteten Risikoaversion (Bevorzugung sicherer gegenüber unsicheren Gewinnen) als auch aus der Verlustaversion (Neigung zu riskantem Verhalten, um Verluste zu vermeiden oder zu kompensieren) lassen sich Prinzipien für das Design arbeitsmarktpolitischer Strategien ableiten, die das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte stützen (1). Ob der Strukturwandel der Risiken tatsächlich auch zu einem Wandel der Verantwortungsteilung führt, hängt stark vom Wissen über die Ursachen, Eigenschaften und Folgen dieser Risiken ab. Die Risikoanalyse wird selbst zum zentralen Bestandteil des sozialen Risikomanagements. Darum wird in einem zweiten Schritt die angemessene Methodik handlungsrelevanter Risikoanalyse am Arbeitsmarkt diskutiert und beispielhaft demonstriert (2). Die Verantwortungsteilung hängt aber auch von normativen Vorstellungen ab, wem welche Rechte zuzusprechen und welche Pflichten zuzumuten sind. Einen Zugang zu dieser Frage stellt die moderne Gerechtigkeitstheorie dar, aus der sich vier idealtypische Formen des sozialen Risikomanagements ableiten lassen (3). Was mit dem Wort-Wechsel von der Arbeitsmarktpolitik zum sozialen Risikomanagement gewonnen ist, wird abschließend am Beispiel des Managements von Bildungsrisiken durch Übergangsarbeitsmärkte gezeigt (4).¹

1 Für hilfreiche Anmerkungen zu früheren Versionen dieses Essays danke ich Janine Leschke, Michael Neugart und Karin Schulze Buschoff, für exzellente technische Unterstützung Dorit Griga und Jutta Höhne.

1. Begriffliche und psychologische Grundlagen

„In der Vergangenheit war selbst die Zukunft besser.“ (Karl Valentin)

Karl Valentins doppelbödiger Spruch kann ganz unterschiedlich gelesen werden: als schwarzer Humor, der verzweifelt versucht, gegen den tiefen Pessimismus anzukämpfen, dass früher alles besser war, sogar die Zukunft. Auf den Arbeitsmarkt bezogen wird diese kulturpessimistische Variante beispielsweise vom Münchener Soziologen Ulrich Beck – gleichsam in der akademischen Nachfolge Karl Valentins – in seinem Mitte der 80er Jahre erschienenen Buch „Risikogesellschaft“ vertreten:

„Nimmt man diese Konsequenzen einer arbeitszeitlichen und arbeitsräumlichen Entstandardisierung zusammen, dann kann man sagen, dass der Übergang von einem einheitlichen industriegesellschaftlichen System der betrieblich organisierten lebenslangen Ganztagsarbeit mit der radikalen Gegenalternative der Beschäftigungslosigkeit zu einem risikoreichen System flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung vollzogen wird, das allerdings möglicherweise das Problem der Arbeitslosigkeit [...] nicht mehr kennt. In diesem System ist die Arbeitslosigkeit sozusagen in Gestalt von Unterbeschäftigungsformen ins Beschäftigungssystem ‚integriert‘, damit aber auch eingetauscht worden gegen eine Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheiten, die das ‚alte‘, industriegesellschaftliche Einheitsvollbeschäftigungssystem in diesem Sinne nicht kannte. Wie im 19. Jahrhundert hat auch diese Entwicklung eine prinzipielle Janusköpfigkeit. Fortschritt und Verelendung greifen in einer neuen Weise ineinander.“ (Beck 1986: 227)

Valentins Bonmot kann aber auch als ironisches Augenzwinkern und Aufforderung interpretiert werden, sich selbst in die Zukunft zu versetzen und die Gegenwart als Vergangenheit zu betrachten. Rückwärts gewandt – etwa aus dem Jahr 2030 – erscheinen dann nämlich die Risiken, die heute als so belastend angesehen werden, in einem freundlicheren Licht. Zu dieser Betrachtungsweise lädt beispielsweise der amerikanische Ökonom Peter Bernstein in seinem Mitte der 90er Jahre erschienenen Bestseller „Against the Gods“ ein:

„The revolutionary idea that defines the boundary between modern times and the past is the mastery of risk: the notion that the future is more than a whim of the gods and that men and women are not passive before nature. Until human beings discovered a way across that boundary, the future was a mirror of the past or the murky domain of oracles and soothsayers who held a monopoly over knowledge of anticipated events.“ (Bernstein 1996: 1)

Beide Sichtweisen sind berechtigt und laden mit ganz unterschiedlichen Motiven zur Schärfung der Risikoanalyse ein. Trifft die These der Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheiten, also der „Demokratisierung der Risiken“ am Arbeitsmarkt zu? Wie kann die mit dem Fortschritt verbundene „neue Verelendung“ beherrscht werden, ganz abgesehen davon, dass das Problem der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit nach wie vor ungelöst ist? Was

sind, um die optimistischere Lesart von Valentins Spruch aufzugreifen, die Voraussetzungen für ein zeitgemäßes „Meistern der Risiken“? Die Beantwortung dieser Fragen setzt zunächst eine klare Definition des Begriffs Risikomanagement voraus.

1.1 Was bedeutet soziales Risikomanagement?

Den meisten Begriffen liegt sowohl eine analytische als auch eine normative Bedeutung zugrunde. Zerlegt man den Terminus „Risikomanagement“ in die Begriffe Management und Risiko und fügt den Begriff „sozial“ hinzu, weil es hier um gesellschaftlich zu gestaltende Risiken und nicht etwa um Lotteriespiele geht, dann ergeben sich folgende Definitionsbestandteile (Abb. 1):

Abbildung 1: Analytische und normative Dimension des Risikomanagements

	Analytisch	Normativ
Managen	zu etwas beauftragt sein	für etwas verantwortlich sein (im Sinne der Zurechnung von Folgen)
Sozial	Welche Entscheidungseinheit (Staat, Verband, Betrieb, Familie, Individuum) ist zuständig?	Wem steht was unter welchen Bedingungen rechtlich verbindlich zu (Gerechtigkeit)?
Risiko	berechenbare Ungewissheit	Schaden- oder Gewinnchance

Managen heißt analytisch, mit einer Problemlösung *beauftragt* sein; normativ soll der Begriff deutlich machen, dass dem oder der Beauftragten die Folgen des Handelns zugeordnet werden können (*accountability*). Manager sind für die Konsequenzen verantwortlich und können entsprechend zur Rechenschaft gezogen werden.

Sozial bedeutet analytisch, welchen Akteuren in der Gesellschaft – ob Staat, Verbänden, Betrieben, Familien und anderen Lebensgemeinschaften oder Einzelpersonen – das Management von Risiken *verantwortlich zugeordnet* wird; normativ, nach welchen Regeln der *Gerechtigkeit* Rechte sowie Pflichten festzulegen sind und wie die Ergebnisse sozialer Interaktion schließlich zu teilen sind, und zwar nach *verbindlichen* Regeln, die gegebenenfalls mit staatlich legitimer Gewalt durchgesetzt werden können.

Risiken sind analytisch ungewisse Ereignisse oder Handlungen mit ungewissen Folgen, deren Eintritt mit mehr oder weniger großer Wahrscheinlichkeit geschätzt werden kann. *Risiko und Ungewissheit* sind in dieser Definition ein Kontinuum und keine völlig unterschiedlichen Phänomene, wie seit dem Erscheinen von

Frank Knights Klassiker „*Risk, Uncertainty and Profit*“ fälschlicherweise oft behauptet wird. Knight unterschied drei Formen von Wahrscheinlichkeiten: logische (a priori), empirische (statistische) und geschätzte (urteilende) Wahrscheinlichkeit. Er betrachtete die Grenzen dieser Unterscheidungen als fließend und reservierte die dritte Form von Wahrscheinlichkeit für den Begriff der *Ungewissheit* (Knight 1921: 225 f.). Mit Ungewissheit wollte Knight vor allem Situationen charakterisieren, in denen Versicherungsmärkte wegen moralischer Versuchung und verkehrter Auswahl² zusammenbrechen oder gar nicht zustande kommen. Profit sei nur gerechtfertigt bei Entscheidungen mit hoher Unsicherheit, die nicht versicherbar sind. „Risks, on the other hand, are insurable hazards.“ (ebd.: 397) Die Übernahme von Risiken dürfte daher nicht zu Profiten führen.

Ereignisse oder die Folgen von Handlungen sind also nur ungewiss und nicht versicherbar, solange zu ihrer Voraussage weder eine logische³ noch eine (praktikable) statistische Grundlage gegeben ist. Diese Grundlage kann sich jedoch ändern. So vertritt etwa der Yale-Ökonom Robert Shiller (2003) die Auffassung, dass die Prinzipien des Finanzmanagements auf Grund der Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie ohne weiteres auch auf die Bereiche der sozialen Sicherung und des Arbeitsmarkts übertragen werden könnten. Gutes Finanzmanagement sei nichts anderes als Risikopooling, das letztlich auf dem Gesetz der großen Zahl und des Durchschnitts beruhe: Wird eine Münze nur zehnmal geworfen, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass fünfmal Zahl und fünfmal Adler kommt, bekanntlich sehr gering. Nach 100 000 Würfeln kann jedoch mit großer Sicherheit davon ausgegangen werden, dass das Verhältnis von Zahl und Adler eins zu eins ist. Wird die Informationsbeschaffung nahezu kostenlos, dann könnten seiner Meinung nach relativ homogene Ereignisklassen auch im sozialen Bereich gebildet werden, so dass die Wahrscheinlichkeiten beispielsweise von Berufs- und Lohnrisiken weltweit oder zumindest in erweiterten Märkten wie dem Europäischen Binnenmarkt empirisch kalkulierbar und versicherbar werden.

Normativ haben Risiken ein Doppelgesicht. Anders als im vorherrschenden soziologischen Sprachgebrauch (wie bei Ulrich Beck) üblich, sind mit Risiken nicht nur mögliche Verluste oder Schäden, sondern auch Gewinnchancen verbunden, die gegenüber den negativen Auswirkungen abzuwägen sind. Die historische Forschung verfolgt die Spuren des Risikobegriffs zurück bis zu den Seehandelsleuten der norditalienischen Stadtstaaten im 14. Jahrhundert. Diese versicherten als erste die pekuniären Risiken der Seefahrten, die wegen der unberechenbaren Winde damals immer ein Abenteuer waren (Bernstein 1996; Sinn 1995). Versicherungen, darauf wird zurückzukommen sein, sind also ein historisch etabliertes

2 Mit „moralischer Versuchung“ übersetze ich den Anglizismus ‚moral hazard‘, mit „verkehrter Auswahl“ meine ich ‚adverse selection‘.

3 ‚Logische‘ Wahrscheinlichkeiten folgen aus der vollständigen Homogenität von Ereignisklassen, etwa dem mehrfachen Würfeln eines gleichen Würfels, die letztlich keiner empirischen Bestätigung bedürfen; sie spielen im sozialen Leben praktisch keine Rolle.

Instrument der „Meisterung von Risiken“. Einen Schritt weiter geht die etymologische Forschung, die auf den engen Zusammenhang des Gebrauchs des lateinischen ‚*risicare*‘ mit dem französischen ‚*aventure*‘ (Abenteuer) verweist, in dessen Wurzel der Begriff ‚vent‘, also ‚Wind‘ steckt. Der Wind treibt nicht nur die Schiffe, sondern ist auch der Zuträger des Unerhörten, der neuen Möglichkeiten und Herausforderungen, denen sich weltoffene Menschen – im Mittelalter waren es die Ritter, Troubadoure und Seekapitäne – nicht verschließen können.⁴ Dabei ist mit Blick auf die moderne Verhaltensforschung anzunehmen, dass die individuelle Risikobereitschaft in der Regel nicht nur mit Abenteuerlust, sondern auch mit der Neigung zu Kontrolle, Vorsicht und Planung korrespondiert (Etzold 2004). So betrachtet öffnet daher die Rede vom Risikomanagement die Perspektive für kalkultiertes Risikoverhalten zugunsten der Wahrnehmung neuer Gewinn- und Erfahrungschancen.

Die soziale Bedeutung von Risikomanagement wird auch im Sprachgebrauch der systemtheoretischen Sozialwissenschaft deutlich. Nach Niklas Luhmann sind moderne Gesellschaften durch die Umstellung von Gefahr auf Risiko gekennzeichnet. Von *Gefahr* könne nur dann gesprochen werden, wenn der etwaige Schaden durch das Umfeld verursacht wird, z. B. durch Naturkatastrophen oder Feinde; von *Risiko* sei dagegen immer dann zu sprechen, wenn der Schaden auf eigenes vorheriges Verhalten, einschließlich Unterlassen, zurückgeführt werden könne (Luhmann 1990: 662). Dieser Wort-Wechsel von Gefahr zu Risiko gebe auch dem Begriff der Modernisierung für die heutige Zeit eine präzisere Bedeutung. Danach hieße *Modernisierung* heute, vermeintlich vom Umfeld oder gar genetisch bedingte Schäden zumindest teilweise als selbst verursachte Phänomene zu bezeichnen und bestimmte Akteure oder Organisationen dementsprechend – je nach Zurechenbarkeit – für Vorbeugung, Minderung oder Ausgleich der Kosten zur Verantwortung zu ziehen. Während Umweltschäden ein unmittelbar plausibles Beispiel für die Umwandlung von Gefahren zu Risiken sind, gilt das auch für scheinbar völlig externe Risiken wie etwa Schäden durch ein Erdbeben. Denn auch solche Schäden können (wenigstens teilweise) durch vorbeugende Baumaßnahmen oder durch Fernbleiben von den höchsten Risikozonen gemildert werden. Analog dazu werden Gefahren des – scheinbar unbeflussbaren – industriellen Strukturwandels oder der Globalisierung zunehmend zu Risiken transformiert, indem z. B. auf flexible Arbeitsorganisation, Weiterbildung oder auf eine Einkommensversicherung als Vorbeugung gegen mögliche, extern verursachte Schäden aufmerksam gemacht wird.

Wie der Rekurs auf die Systemtheorie deutlich macht, wäre es verfehlt, aus dem Wort-Wechsel automatisch auf eine *Individualisierung* zu schließen, d.h. auf eine Rückverlagerung von Risiken – für die der Staat bislang einzustehen vorgab –

4 Vgl. hierzu die vergnügliche und tiefsinnige kleine Abhandlung der Literaturwissenschaftlerin Hildegard Elisabeth Keller über die Sprach- und Kulturgeschichte des Risikobegriffs (2004).

auf das Individuum.⁵ Die Umdefinierung einer Gefahr zu einem sozialen Risiko ist nichts anderes als die Aufforderung zu einer bewussteren und – soweit möglich – kalkulierteren Teilung der Risikoverantwortung nach Maßgabe der individuellen, institutionellen oder staatlichen Zurechenbarkeit der „Verschuldung“ und des „Verdienstes“. „*Soziales Risikomanagement*“ des Arbeitsmarkts heißt also zu bestimmen, wer mit welchen Rechten und Pflichten zuständig und verantwortlich für die Lösung der anstehenden Arbeitsmarktrisiken ist. Das bedeutet nicht mehr, aber auch nicht weniger als die (alt) eingeschliffene Arbeitsteilung des Risikomanagements zwischen Individuum, Familie, Betrieb, Verband und Staat in Frage zu stellen und dem Wandel der Risiken entsprechend neu zu gestalten. Das Ergebnis einer solchen Infragestellung kann sein, dass Individuen mehr Risiken tragen, tragen könnten oder gar sollten; das Ergebnis kann aber auch sein, dass das Aufkommen neuer Risiken neue Formen solidarischer Inklusion und gemeinschaftlicher Sicherungssysteme bedürfen. Soziales Risikomanagement muss deshalb, so wie die Reflexion über jede Versicherung, auch als „*moralische Gelegenheit*“ verstanden werden, darüber nachzudenken und unser Wissen darüber zu erweitern, was wir anderen Mitgliedern unserer Gemeinschaft schulden.⁶

Wie bei der begrifflichen Umstellung von Gefahren auf Risiken schon angedeutet, lassen sich drei *Strategien* des sozialen Risikomanagements⁷ unterscheiden:

- *Risikovorbeugung*: Auf der Angebotseite des Arbeitsmarkts z.B. lebenslanges Lernen als Vorbeugung gegen das Risiko einer Entlassung wegen veralteter Qualifikationen, auf der Nachfrageseite etwa Produktinnovationen als Vorbeugung gegen das Risiko veränderter Konsumgewohnheiten oder gegen Preisunterbietungen im globalisierten Lohnwettbewerb; zentral zur Vorbeugung gehört auch das „Vor-Sehen“, d.h. die logische, empirische und urteilende Einschätzung der mit den Gewinn- und Erfahrungschancen verbundenen Risiken.
- *Risikomilderung*: Auf der Angebotseite etwa die Aneignung von Mehrfachqualifikationen oder allgemeiner statt nur betriebsspezifischer Qualifikationen. Auch der Einbau von Flexibilitätspuffern durch Arbeitszeitkonten kann zur Abfederung von Risiken des Qualifikationsverlusts oder der Arbeitszeitva-

5 Zur Kritik der Individualisierungsthese vgl. u.a. Friedrichs (1998), Mayer (1996).

6 Für eine anregende Diskussion über die ethischen bzw. moralischen Implikationen von Versicherungen vgl. Carol A. Heimer (2003). Versicherungen bzw. Risikomanagement wird in diesem Beitrag aus drei Perspektiven betrachtet: der ökonomischen (Setzung der richtigen Anreize), der sozialpsychologischen (Methode der Reduzierung von Kontrollkosten im Anschluss an Foucaults Theorie der Disziplinierung) und aus der politischen Perspektive (Inklusion in die politische Gemeinschaft oder Exklusion aus derselben). Der große Vorzug dieses Beitrags ist der Perspektivenwechsel: Nicht die Verhaltensauswirkungen der Versicherung (hier des Risikomanagements) auf die Versicherten, sondern die Verhaltensauswirkungen auf die Versicherer stehen im Vordergrund.

7 Für einen begrifflich differenzierten Bezugsrahmen sozialen Risikomanagements bezogen vor allem auf soziale Sicherungsprobleme der „dritten Welt“ vgl. Holzmann/Jorgensen (2000).

riation dienen. Auf der Nachfrageseite können das eingebaute Einkommensstabilisatoren durch – wenigstens kurzzeitige – generöse Lohnersatzleistungen oder regionale Umverteilung von Kaufkraft durch universelle Versicherungssysteme sein.

- *Risikobehandlung:* Auf der Angebotseite z. B. der solidarische Risikoausgleich durch Lohnersatzleistungen auf der Basis einer Arbeitslosenversicherung oder die aktive Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis, auf der Nachfrageseite etwa staatliche Ausgabenprogramme oder die Senkung der Leitzinsen zur Ankurbelung der Konjunktur.

Die angedeuteten Beispiele für die drei Strategien des Risikomanagements machen deutlich, dass der Wechsel des Terminus von der Arbeitsmarktpolitik zum sozialen Management von Arbeitsmarktrisiken (analog gälte das auch für die Sozialpolitik) zumindest den Vorteil hat, dass das gesamte Spektrum der Handlungsmöglichkeiten ins Auge gefasst wird. Auf diese Weise wird der Gefahr vorgebeugt, die Dynamik von Risiken aus dem verengten Blickwinkel eingefahrener Politikfelder oder Politikstrategien zu betrachten. Wie bedeutungsvoll der Blickwinkel für die Wahrnehmung und für das Verhalten gegenüber Risiken ist, geht auch aus der psychologischen Forschung hervor.

1.2 Die Bedeutung der ‚Rahmung‘ für die Wahrnehmung von Risiken

Nach Daniel Kahnemann und Amos Tversky (2000) hängt individuelles Verhalten stark davon ab, wie Entscheidungsprobleme definiert und beschrieben werden. Sie benutzen dafür den Begriff „Framing“, auf deutsch vielleicht als „Rahmung“ sozialer Probleme zu umschreiben. Aus der Spieltheorie ist dafür ein schönes Beispiel bekannt: Wird das Gefangenendilemma in experimentellen Situationen unter der Rahmung „Community Game“ gespielt, kooperieren die Probanden signifikant mehr als unter der Rahmung „Wallstreet Game“ (Shiller 2003: 93). In vielen weiteren Experimenten haben Kahnemann und Tversky die Annahmen der rationalen Entscheidungstheorie (*rational choice*) getestet, insbesondere die Annahme der Konsistenz und Invarianz von Entscheidungskriterien. Präferenzen und ihnen folgende Entscheidungen sollten danach von der Art ihrer „Rahmung“ (also ihrer Beschreibung oder Präsentation) unabhängig sein. Ihre Ergebnisse widerlegen diese Annahmen.

Ein viel zitiertes Beispiel ist die alternative Formulierung einer objektiv gleichen Entscheidungssituation für ein Gesundheitsprogramm gegen eine gefährliche Epidemie (Kahnemann/Tversky 2000: 4-5). Im *ersten Fall* wird den Probanden die Situation in Form einer *Gewinn-Entscheidung* geschildert. Beim Gesundheitsprogramm A werden mit 100-prozentiger Sicherheit 200 von 600 Leuten vor der Epidemie gerettet; beim Gesundheitsprogramm B dagegen werden mit einer Wahrscheinlichkeit von einem Drittel alle 600 Leute gerettet, mit einer Wahrscheinlichkeit von zwei Dritteln aber niemand. Wird das Problem bzw. die Ent-

scheidungssituation auf diese Weise „geframt“, dann entscheidet sich die überwiegende Mehrheit (72 Prozent) für das weniger riskante Gesundheitsprogramm A, auch wenn das hoch riskante Programm B möglicherweise alle Leben retten könnte. Im *zweiten Fall* wird im Grunde dieselbe Situation geschildert, jedoch in Form einer *Verlust-Entscheidung*. Beim Gesundheitsprogramm C werden mit 100-prozentiger Sicherheit 400 Tote von 600 zu beklagen sein; beim Gesundheitsprogramm D dagegen besteht die Wahrscheinlichkeit von einem Drittel, dass niemand stirbt, und eine Wahrscheinlichkeit von zwei Dritteln, dass alle 600 sterben. So „geframt“ entscheidet sich die überwiegende Mehrheit (78 Prozent) für das hoch riskante Programm D, also auch auf Kosten von 200 weiteren Leben, die das Programm gegenüber C mit hoher (zwei Drittel) Wahrscheinlichkeit kosten wird. Erben und Romeike (2003: 49) ziehen aus dieser Story folgendes Fazit: „Wer 200 Menschenleben rettet, ist ein Held, wer 400 sterben lässt, ein jämmerlicher Versager.“

Diese Inkonsistenz von Präferenzen ist nicht unproblematisch und kann zu Manipulationen der Präferenzen führen. Tversky führt dafür als Beispiel den Zielkonflikt zwischen Arbeitslosigkeit und Inflation an. Er verweist auf Befragungen, wonach die Bewertung dieses Zielkonflikts ganz anders ausfällt, je nach dem wie die Alternative formuliert wird. Gefragt, ob sie eine Senkung der Arbeitslosigkeit etwa von zehn auf fünf Prozent) der Inflation vorziehen, riskiert die große Mehrheit eine höhere Inflation. Wird das Ziel dagegen als stärkere Ausschöpfung des Erwerbspotentials (etwa von 90 auf 95 Prozent) auf Kosten der Inflation „gerahmt“, dann wird Preisstabilität als viel höheres Gut gewertet, obwohl der Sachverhalt auf dasselbe hinausläuft (zitiert in Bernstein 1996: 274). Der Vorwurf, die Europäische Kommission betone in ihren Leitlinien zur Europäischen Beschäftigungsstrategie das Ziel der Erhöhung des Beschäftigungsniveaus weit mehr als das Ziel der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, ist unter diesem Gesichtspunkt durchaus berechtigt.

Auch wenn die Möglichkeit einer dauerhaften Manipulation von Präferenzen gering eingeschätzt wird, lassen sich aus der Erwartungstheorie (*prospect theory*) von Kahnemann und Tversky doch wichtige strategische Orientierungen des sozialen Risikomanagements ableiten. Drei Asymmetrien der Risikowahrnehmung erscheinen dabei von besonderer Bedeutung:

- Erstens: Die meisten Menschen überschätzen Risiken mit relativ hoher und zeitnaher Eintrittswahrscheinlichkeit, auch wenn es sich um Bagatellen handelt, unterschätzen aber Risiken mit relativ geringer und ferner Eintrittswahrscheinlichkeit, aber hohem Schaden.
- Zweitens: Stehen gewisse und ungewisse *Verluste* zur Wahl, dann verhalten sich die meisten Leute *risikofreudig*. Sie ziehen die ungewisse der gewissen Alternative vor, auch wenn der Erwartungswert gleich oder sogar unter dem Wert der gewissen Alternative liegt. Erlittene Verluste werden ungern verschmerzt, so dass die Risikoneigung im buchstäblichen Sinne in das ‚Abenteuerliche‘ steigen kann, um Verluste wieder wettzumachen, in anderen

Worten: Viele tendieren dann zu leichtsinnigem Verhalten wie Hans im Glück, der am Ende mit leeren Händen zu seiner Mutter eilt.

- Drittens: Stehen jedoch gewisse und ungewisse *Gewinnchancen* zur Wahl, verhalten sich die meisten Menschen *risikoscheu*. Sie wählen die sichere Alternative, auch wenn der Erwartungswert der ungewissen Alternative gleich oder sogar über dem Gewinn der gewissen Alternative liegt, in anderen Worten: Sie bevorzugen den Spatz in der Hand gegenüber der Taube auf dem Dach. Darüber hinaus ist Hans im Glück eine Ausnahme, solange es nicht zu einem Verlust gekommen ist. Verbreiteter ist die *Verlustaversion*: Erworbene Güter, aber auch Eigenschaften oder Fähigkeiten werden ungern gegen risikobehaftete neue Güter oder Fähigkeiten aufgegeben.⁸

Wie können asymmetrische Risikowahrnehmungen im Zusammenhang mit Arbeitsmarktrisiken abgeschwächt werden, so dass sie nicht zu einem dauerhaftem nicht-rationalen Verhalten führen?

(1) Betrachten wir die erstgenannte, die zeitliche Asymmetrie der Risikoerwartung. Danach unterschätzen die meisten Menschen große Risiken mit mäßiger, aber (scheinbar) in weiter Ferne liegender Eintrittswahrscheinlichkeit, etwa das Risiko einer Berufsunfähigkeit oder eines unfreiwilligen Berufswechsels. Dagegen werden kleine, aber unmittelbar fassbare Risiken überschätzt, etwa die Möglichkeit, kurz vor einer Reise krank zu werden. Viele Leute kaufen daher eher eine Reiserücktritts- als eine Berufsunfähigkeitsversicherung. Sie sind auch weniger bereit, für eine später möglicherweise notwendige Umschulung oder Weiterbildung zu sparen. Zwei Strategien könnten solchen Informationsasymmetrien entgegenwirken: erstens die Erweiterung des individuellen Erwartungshorizonts, zweitens die allgemeine Verpflichtung zur Risikoteilung. Für die Korrektur asymmetrischer Risikoerwartung wäre es also wichtig deutlich zu machen, dass große oder systematisch unterschätzte Risiken mit vergleichsweise geringen Beiträgen (oder Sparleistungen) abgesichert werden könnten. Es liegt nahe, solche Beiträge als *Investitionen* zu bezeichnen, die bei effektivem Management für alle Beteiligten eine ‚Win-Win-Situation‘ darstellen. Auch Anrechte, etwa auf Weiterbildung nach einer bestimmten Zahl von Berufsjahren, würden den Erwartungshorizont erweitern. Die allgemeine Verpflichtung zur Risikoteilung könnte sich sowohl auf Vorbeugung und Linderung als auch auf die Behandlung von Risiken beziehen, etwa die Pflicht zur Weiterbildung vor allem in Berufen mit hohen Folgeschäden nicht-professionaler Fallbehandlung (z.B. Ärzte, auch Professoren), die Pflicht zu individuellen Sparkonten (etwa Zeitkonten für Weiter-

8 Das Standardbeispiel aus der experimentellen Forschung: Probanden geben für einen angebotenen Gegenstand (etwa eine Kaffeetasse) in der Regel wesentlich weniger Geld aus als sie verlangen, wenn sie denselben wieder hergeben sollen. Ein Beispiel aus der Gegenwart: Der erfahrende Preisanstieg eines Gutes wird subjektiv höher bewertet als der erfahrene Preisnachlass; deshalb wird der Euro als ‚Teuro‘ wahrgenommen, obwohl objektiv keine nachhaltige inflationäre Wirkung von der Einführung des Euro ausging.

bildung), um solidarische Grundsicherungen zu ergänzen, schließlich die bekannten Beitragspflichten zu klassischen Versicherungen (Unfall, Krankheit, Rente).

(2) Gegen spekulatives Risikoverhalten helfen generell negative Anreize. Auf den Arbeitsmarkt bezogen könnte das die hohe Besteuerung spekulativer Gewinne oder nicht leistungsbezogener Einkommen (wie Erbschaft) sein. Unter der Annahme, dass ein Teil hoher Einkommen allein auf Glück und nicht auf Leistung beruht, rechtfertigt sich auch ein stark steigender progressiver Einkommensteuersatz. Auch Kündigungsschutzregeln kann unter dieser Perspektive eine gewisse Rationalität zugesprochen werden. Sie vermeiden sowohl opportunistisches (speklatives) Suchverhalten auf dem Arbeitsmarkt als auch willkürliches Heuern und Feuern, die beide gesamtwirtschaftlich zu hohen Fluktuationskosten führen können. Aktivierungsstrategien, also die Pflicht zur Annahme zumutbarer Beschäftigung oder Qualifizierungsmaßnahmen, können die moralische Versuchung einschränken, Versicherungsleistungen auszunutzen.

(3) Um Risikoaversion – d.h. sowohl die Höferschätzung von sicheren kleinen gegenüber riskanten höheren Gewinnen als auch die Verlustaversion – zu beseitigen oder zu mildern, müssen die langfristigen Vorteile zur Übernahme neuer und riskant erscheinender Beschäftigungsverhältnisse nicht nur deutlich kommuniziert, sondern die möglichen Nachteile auch durch entsprechende Gelegenheitsstrukturen kompensiert werden. Diese Strukturen müssen zuverlässig signalisieren, dass bei der Übernahme von Risiken und beim Eintreten des Risikofalles eine variable und solidarische Unterstützung vorhanden ist. So wird vermutlich das Risiko höher eingeschätzt, bei der Akzeptanz eines gering (oder geringer als früher) bezahlten Jobs im Niedriglohnbereich zu bleiben, als das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und des sozialen Absturzes durch ein zu wählerisches Verhalten bei der Jobsuche. Diese Annahme legt einen erweiterten Begriff „aktiver Arbeitsmarktpolitik“ nahe. Es kann nicht nur darum gehen, in Arbeit zu vermitteln. Es muss auch darum gehen, *Jobkarrieren nach Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt gezielt zu fördern*, also eine *nachhaltige* Arbeitsförderung zu betreiben, beispielsweise durch Qualifizierungsgutscheine für berufsbegleitende Weiterbildung, einschließlich der Existenz einer reichhaltigen Infrastruktur von regionalen Beratungs- und Bildungsinstitutionen.

Wegen verbreiteter Verlustaversion dürfen dann aber umgekehrt auch die psychologischen Schwellen für eine riskante Jobannahme nicht unterschätzt werden. Solche Schwellen können sich daraus ergeben, dass mit der Jobannahme vertraute Sicherheiten aufgegeben werden, auch wenn sie einen geringeren Wert haben als die neuen (wahrscheinlichen) Jobaussichten. Diese ‚vertrauten Sicherheiten‘ können verschiedener Art sein, etwa die Zuverlässigkeit der Sozialhilfezahlungen bei Bedürftigkeit (möglicherweise ergänzt durch kleine ‚Schwarzarbeiten‘) oder das Selbstvertrauen in die erlernten *produktiven Fähigkeiten*. Bei Übernahme eines neuen riskanten Jobs besteht jedoch die Be-

fürchtung, diese Fähigkeiten zu verlieren.⁹ Für das Design ‚aktivierender‘ Arbeitsmarktpolitik legt diese Erkenntnis die Schlussfolgerung nahe, solche Schwellen psychologisch durch ein reichhaltiges Set von Optionsalternativen zu überwinden, wie es die Theorie der Übergangsarbeitsmärkte nahe legt (Schmid 2002).

Die psychologische Schwelle, vertraute Sicherheiten gegen unbekannte und risikobehaftete Chancen zu tauschen, könnte beispielsweise durch folgende Optionen überwunden werden:

- Die Möglichkeit, mehrere Beschäftigungen auszuprobieren, ohne gleich streng sanktioniert zu werden, wenn eine Option nicht sofort zum Erfolg führt; entsprechend hat die Hartz-Kommission ein variables Sanktionsinstrument vorgeschlagen, das in der jetzigen Umsetzung immer noch zu rigide reguliert und gehandhabt wird (Oschmiansky u.a. 2003).
- Die Möglichkeit, im Falle der Aufnahme einer (riskanten) selbständigen Beschäftigung Leistungsansprüche wie Arbeitslosengeld aufrechtzuerhalten; das deutsche Arbeitsrecht ist dieser Forderung insofern schon entgegengekommen, als Arbeitslose, die in Selbständigkeit wechseln, ihre nicht ausgeschöpften Ansprüche auf Arbeitslosengeld innerhalb von fünf Jahren in Anspruch nehmen können, falls das Unternehmen „Selbständigkeit“ scheitert und sie wieder arbeitslos werden.
- Die Möglichkeit, unter sorgfältig auszuwählenden Umständen Leistungsansprüche neu zu erwerben. Dieser Erwerb von Ansprüchen auf soziale Sicherung war beispielsweise ein wichtiger Aspekt für die hohe Akzeptanz der von der Hartz-Kommission empfohlenen und in der Praxis sehr gut angenommenen kleinen Selbständigkeit für Arbeitslose, den so genannten „Ich-AGs“. Diese Ich-AGs sind jedoch auch ein gutes Beispiel für den Umgang mit unvorsichtig-spekulativem Risikoverhalten. Erst spät wurde erkannt, dass der völlige Verzicht auf Qualitätsstandards zu leichtsinnigen Existenzgründungen führen kann. Noch nicht richtig erkannt und schon gar nicht durchgesetzt ist die Forderung einer nachhaltigen Förderung *nach* der Existenzgründung (Jann/Schmid 2004). Auch die Erkenntnis, dass Franchise-Gründungen risikoloser als viele klassische Existenzgründungen sind, weil sie Netzwerkwissen für viele auftretende Risiken während der Existenzgründung bereit-

9 Dieser Punkt wurde schon von einem der Väter der Wahrscheinlichkeitstheorie (und mithin des Risikomanagements) gesehen, nämlich von Daniel Bernoulli, zitiert in Bernstein (1996: 119 f.): „Bernoulli says that tangible assets and financial claims are less valuable than productive capacity, including even the beggar's talent. He suggests that a man who can earn 10 ducats a year by begging will probably reject an offer of 50 ducats to refrain from begging: after spending the 50 ducats, he would have no way of supporting himself. There must, however, be some amount that he would accept in return for a promise never to beg again. If the amount were, for instance, 100 ducats, 'we might say that [the beggar] is possessed of wealth worth one hundred.'"

stellen, ist in der Förderungspolitik von Selbständigen noch nicht angekommen (Neuschäffer 2004).

- Die Möglichkeit, bei Aufnahme eines (riskanten neuen) regulären Jobs mit einer befristeten Steuer- oder Abgabenbefreiung rechnen zu können; auch die Gewährung einer Lohnversicherung bei Annahme eines geringer bezahlten Jobs gehört zu diesem Arsenal der Gelegenheitsstrukturen.¹⁰ Möglicherweise fließen am Ende mehr Steuern in das Staatssäckel, wenn auf diesem Wege die Neigung schwarz zu arbeiten oder die Sucharbeitslosigkeit unnötig zu verlängern vermindert wird.¹¹
- Die Möglichkeit, bei Transferzahlungen zusätzliche Einkünfte erwerben zu können, die unter bestimmten Bedingungen (z. B. Familienverpflichtungen) nur teilweise angerechnet werden. Die gegenwärtigen Zuverdienstmöglichkeiten für Arbeitslose sind jedoch nicht nur abenteuerlich kompliziert und bürokratisch, sondern bringen insbesondere für die bedürftigen Zielgruppen (etwa Alleinerziehende) kaum eine Verbesserung, für viele sogar eine Verschlechterung (Winkel 2004).

Um die Informationsasymmetrien zwischen erwarteten Verlusten und Gewinnen zu beseitigen oder wenigstens zu mildern und um vernünftige Risikobereitschaft zu fördern, bedarf es jedoch auch einer schärferen Risikoanalyse. Welche alten und neuen Risiken lassen sich unterscheiden? Wie kann die elementare Strategie der Vorbeugung von Risiken durch „Vor-Sehen“ analytisch verbessert werden? War, um noch einmal Karl Valentin zu zitieren, die Zukunft in der Vergangenheit besser als die Zukunft der Gegenwart?

2. Empirisch-analytische Grundlagen des Risikomanagements

Die Zukunft der Gegenwart erscheint in der Tat nicht rosig. Vor allem auf drei neue Risiken geben die etablierten Institutionen des Risikomanagements noch keine befriedigende Antwort: (1) das Risiko des sozialen Ausschlusses infolge mangelhafter Ausbildung und Qualifikation, (2) das Risiko beruflicher Überforde-

10 So enthält die schweizerische Arbeitslosenversicherung mit dem sog. „Zwischenverdienst“ das Element einer Lohnversicherung. Dieser Zwischenverdienst gleicht zeitweise die Unterschiede zwischen den Löhnen vor und nach der Arbeitslosigkeit aus. Lechner u.a. (2004) schreiben diesem Instrument nach einer rigorosen Evaluation die größte Effizienz zu. Eine Art Lohnversicherung wurde auch in den USA empfohlen (Kletzer/Litan 2001).

11 Dagegen gehört die im Zuge der Hartz-Reformen (aber nicht im Sinne von Hartz) eingeführte Abgabenfreiheit für eine Nebenbeschäftigung bis zu 400 Euro so schnell wie möglich abgeschafft. Sie stellt eine gigantische sozialpolitische Fehlallokation in der Größenordnung von ein bis zwei Milliarden Euro dar, die den ‚Insidern‘ aber nicht den arbeitslosen ‚Outsidern‘ zugute kommt.

rung infolge gepresster Erwerbskarrieren, (3) das Risiko unregelmäßiger Einkommen und mangelnder sozialer Absicherung infolge prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Zunächst sollen diese Risiken durch einige stilisierte Fakten und Zusammenhänge umrissen werden¹², bevor auf die mögliche Schärfung der Risikowahrnehmung und entsprechender Risikobehandlung durch Analysen von Übergangsprozessen eingegangen wird.

2.1 *Das Auftreten neuer Risiken auf dem Arbeitsmarkt*

(1) Die klassischen beruflichen und sektoralen Risiken, die schichtenspezifisch verteilt waren, haben deutlich abgenommen. In den 50er und 60er Jahren war das Arbeitslosigkeitsrisiko fast ausschließlich auf Bergbau- und Stahlarbeiter, Bauarbeiter und traditionelle Industriearbeiter/innen konzentriert. Heute treffen die Arbeitsmarktrisiken in der Tat fast alle Schichten quer über alle Wirtschaftssektoren. Dennoch kann von einer „Demokratisierung“ dieser Risiken, wie es beispielsweise Ulrich Beck wahrhaben möchte, nicht die Rede sein. Sie kumulieren eindeutig bei den gering Qualifizierten. Das Arbeitslosigkeitsrisiko gering Qualifizierter hat sich beispielsweise in Deutschland seit Mitte der 70er Jahre vervierfacht, aber das entsprechende Risiko hoch Qualifizierter ist kaum gestiegen. In den 90er Jahren stieg das Risiko von Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss weiter an (insbesondere bei den Männern), während das der Hoch- und Fachhochschulabsolventen (insbesondere das der Frauen) wieder sank (Reinberg/Schreyer 2003). Die Konzentration des Arbeitslosigkeitsrisikos auf gering Qualifizierte zeigt sich auch unabhängig vom Beschäftigungsregime und vom Niveau der Arbeitslosigkeit, wie die folgende Abbildung zeigt (Abb. 2). Hier sind die Arbeitslosenquoten nach der Typologie von Esping-Andersen (1990) geordnet, zuzüglich der schwer einzuordnenden südlichen Länder und drei der neuen Beitrittsländer.¹³

Das Arbeitslosigkeitsrisiko der gering Qualifizierten beträgt durchweg das Zwei-, Drei- oder gar Mehrfache der hoch Qualifizierten. Hätte der Europäische Rat in Lissabon im Jahre 2000 bei der Absteckung der Ziele für das Jahr 2010 nicht nur ein quantifiziertes Beschäftigungsziel, sondern etwa auch die Halbierung der Arbeitslosigkeit anvisiert,¹⁴ dann hätten die hoch Qualifizierten dieses Ziel in nahe-

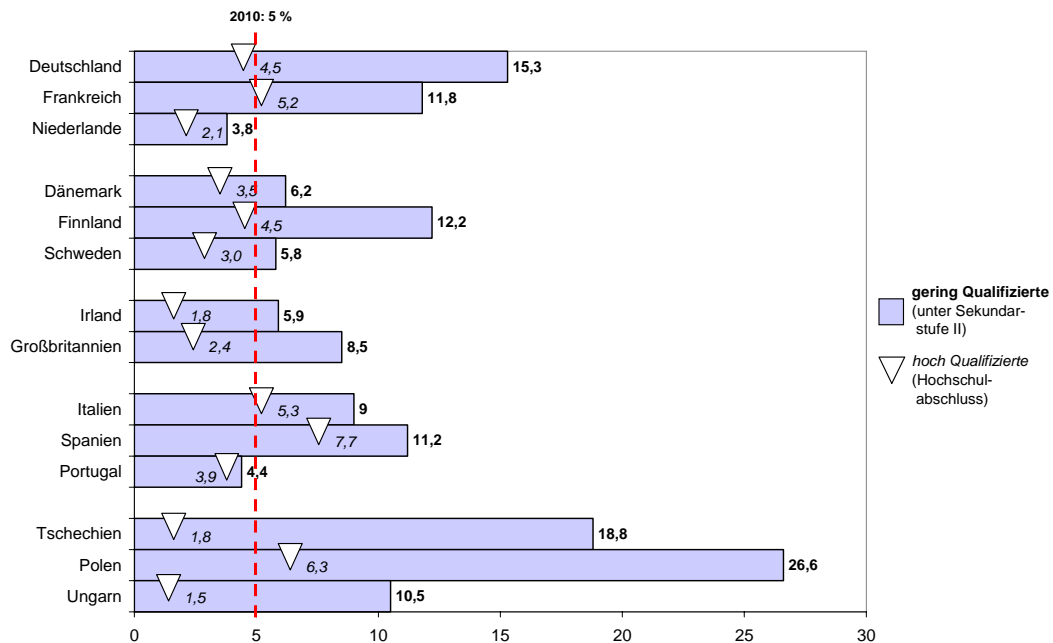
12 Für einen umfassenderen Überblick alter und neuer Risiken vgl. u.a. Esping-Andersen (1999), Schmid/Schömann (2004).

13 Von Ungereimheiten oder Mängeln (vgl. u.a. Schmidt 1998; Manow 2004) dieser ansonsten immer noch brauchbaren Typologie abgesehen. Vor allem die Niederlande sind – auch wegen erfolgreicher Lern- und Reformprozesse – immer schwerer in das Schema von Esping-Andersen einzuordnen. Nach Goodin (2001) bilden sie sogar einen eigenständigen „post-produktivistischen“ Typus, der möglicherweise als Vorbild für das künftige „Europäische Sozialmodell“ dienen könnte.

14 Was er trotz Anstöße in dieser Richtung seitens der Kommission unterlassen hatte, u.a. wohl auch aus den im oben zitierten Tversky-Zitat (vgl. 1.2) angeführten Gründen.

zu allen Mitgliedstaaten längst erreicht, während die gering Qualifizierten von diesem Ziel noch verzweifelt weit entfernt sind.

Abbildung 2: Arbeitslosenquoten (Alter 25-64) nach Qualifikation 2002



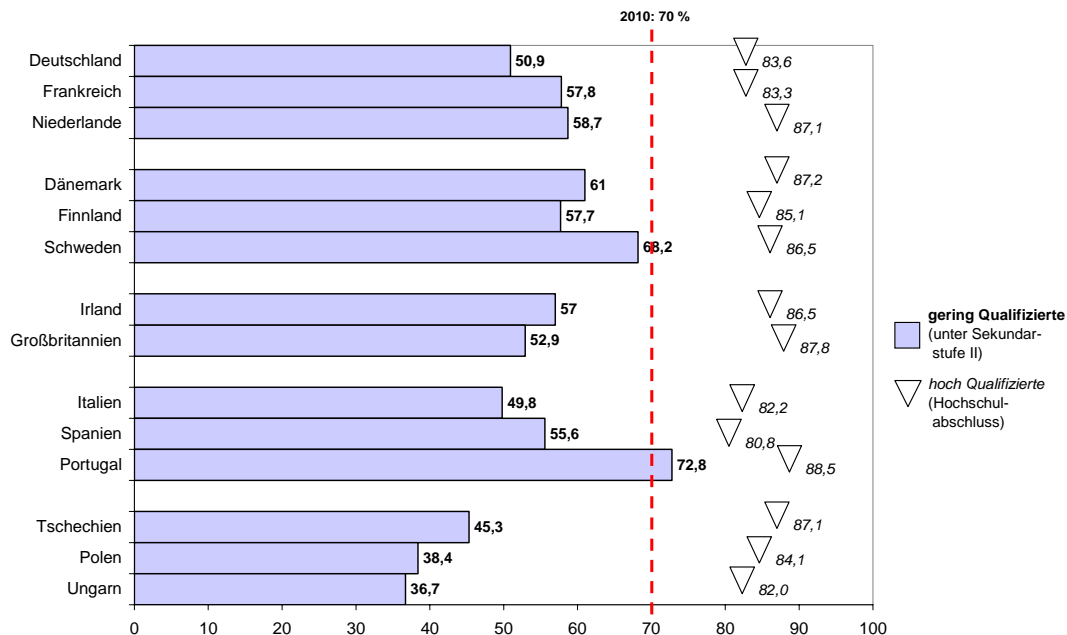
Quelle: OECD Employment Outlook (2004: Tabelle D).

Noch dramatischer spiegelt sich das Risiko des sozialen Ausschlusses gering Qualifizierter in den Beschäftigungsquoten wider. Während die hoch Qualifizierten das Lissabon-Ziel einer Beschäftigungsquote von 70 Prozent quer über alle Beschäftigungsregimes mit Quoten zwischen 80 Prozent und 88 Prozent weit überschritten haben, ist die Kluft der faktischen Arbeitsmarktintegration gering Qualifizierter von wenigen Ausnahmen abgesehen (etwa Schweden und Portugal) dramatisch (Abb. 3). In Deutschland beträgt sie beispielsweise mehr als 30 Prozentpunkte, d.h., nur die Hälfte der gering Qualifizierten ist am regulären Wertschöpfungsprozess beteiligt; die andere Hälfte ist ausgeschlossen entweder in Arbeitslosigkeit, Inaktivität, oder im informellen oder gar illegalen Sektor tätig.

Im Jahre 2002 war die Kluft der Arbeitslosenquote (10,8 Prozentpunkte), der Erwerbsquote (-27,4 Prozentpunkte) und der Beschäftigungsquote (-32,7 Prozentpunkte) zwischen gering und hoch Qualifizierten in Deutschland zwar besonders hoch, aber im Durchschnitt der EU15 – von der Arbeitslosenquote abgesehen – kaum geringer (entsprechende Werte: 5,4/-27,1/-29,2 Prozentpunkte). Dasselbe trifft auch auf die USA zu, wo die entsprechenden Werte 7,2/-22,2/-26,2 Prozent-

punkte betragen (OECD 2004: Table D).¹⁵ Die Lösung des Problems kann daher nicht nur in der Beseitigung der angeblich mangelnden Lohndifferenzierung nach Qualifikationsstufen liegen (Freeman/Schettkat 2000).

Abbildung 3: Beschäftigungsquoten (Alter 25-64) nach Qualifikation 2002



Quelle: OECD Employment Outlook (2004: Tabelle D).

(2) Das neue Risiko der beruflichen Überforderung resultiert aus dem Trend der Parallelisierung statt der bisher vorherrschenden Sequenzierung von Rollenanforderungen. Insbesondere im jungen Erwachsenenalter müssen in kurzer Zeit des Erwerbsverlaufs mehrere soziale Rollen gleichzeitig erfüllt werden. Von dieser „gepressten Karriere“ sind vor allem Frauen im Alter von 20 bis Mitte 30 betroffen. Da auch für Frauen die Erwerbstätigkeit langsam zur Norm wird, sind mindestens fünf ihnen zugeschriebene Rollen in viel kürzerer Zeit als früher zu bewältigen: eine gute Ausbildung erwerben, einen auskömmlichen Job suchen, eine nachhaltige Karriere planen, einen geeigneten Lebenspartner auswählen und mit nicht unerheblichem Aufwand (Wohnung, Ausstattung u.a.) eine Familie gründen. Dafür waren vor einer Generation noch etwa 15 Jahre Zeit, für einen Großteil der heutigen Generation jedoch nur fünf bis sechs Jahre. Bei der Bewältigung dieser vielfältigen Rollen kommt ihnen die Organisation der Arbeit heutzutage noch kaum entgegen. Ihr Übergang in geregelte Erwerbsverhältnisse ist deshalb stark gefährdet. Gelingt es innerhalb dieser komprimierten Periode nicht, dann werden subjektive wie zugeschriebene Rollenerwartungen nicht erfüllt

¹⁵ Gegenüber den ersten verfügbaren Zahlen von 1996 hat sich diese Kluft im Jahre 2002 (mit Ausnahme der Arbeitslosenquote in Deutschland) nur leicht verbessert (OECD 1999, Tabelle D).

und führen zu erheblichen Belastungen. Selbst wenn sich der Erfolg einstellt, können die hohen Belastungen zu physischen oder psychischen Störungen führen. In den Niederlanden berichtet eine Untersuchung von einem dramatischen Anstieg der Frühinvalidität junger Frauen (de Bruijn et al. 2003); ein australisches Forscherteam spricht sogar von der „ausgeschlossenen Generation“ (Macdonald/Holm 2001).

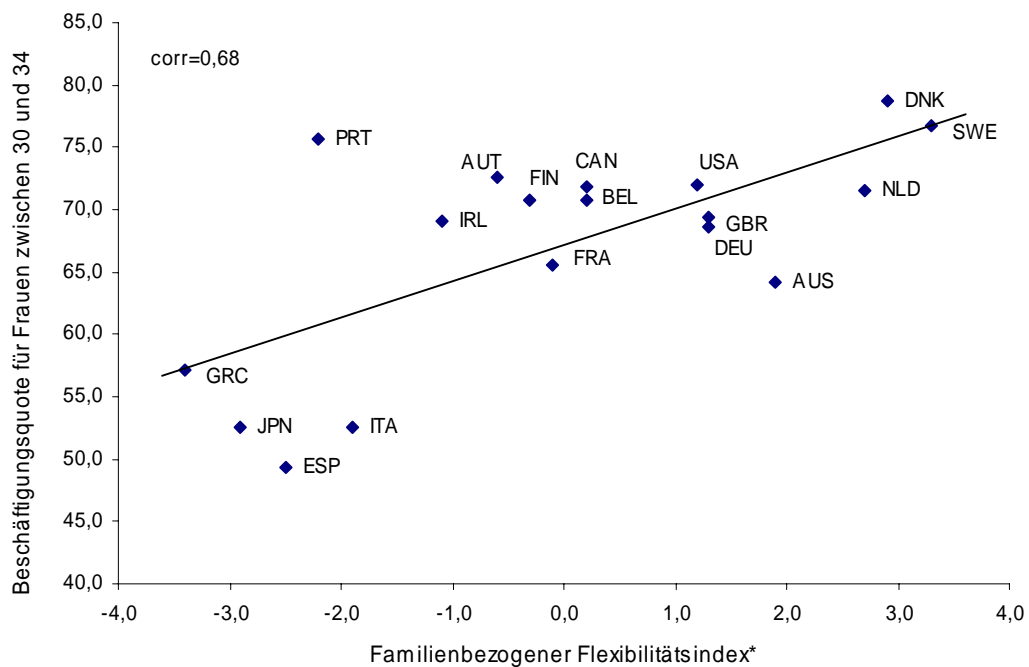
Dieses vergleichsweise noch wenig erforschte Risiko der gepressten Karriere hängt offensichtlich eng mit dem Risiko der Erwerbsminderung infolge von Care-Verpflichtungen – insbesondere gegenüber Kindern – zusammen.¹⁶ Eine der größten Herausforderungen des sozialen Risikomanagements ist daher die Herstellung von institutionellen Arrangements, die Beruf, Familie *und* Bildung in einer Weise vereinbar machen, dass sie solche Überbelastungen ausschließen oder zumindest mildern. Da Humankapital nicht nur in Schulen, sondern auch in Familien und Betrieben gebildet wird, ist eine solche Balance von Arbeit und Leben (*work-life-balance*) auch im Rahmen der beschworenen „Wissensgesellschaft“ dringend erforderlich. Das Gleiche gilt als Voraussetzung für geburten- und kinderfreundliche Arbeitsstrukturen (u.a. Saraceno 2004). Auf diese Zusammenhänge hat jüngst eine Studie von A. Lans Bovenberg (2004) eindrücklich aufmerksam gemacht. Er fordert – entsprechend der Theorie der Übergangsarbeitsmärkte – ein auf die gesamte Lebenszeit orientiertes Modell des sozialen Risikomanagements und stellt beispielsweise einen deutlichen positiven Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitsmodellen und Erwerbsquoten von Frauen im Alter von 30 bis 34 fest (Abb. 4).

Der von Bovenberg konstruierte Flexibilitätsindex ist nur eine Annäherung an bildungs- und familienfreundliche Arbeitsmodelle. Der langsame Anstieg der Erwerbsquote deutscher Frauen deutet z. B. darauf hin, dass das Kernproblem der Generation im Alter von 20 bis 35 Jahren – nämlich Bildung, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen – vom etablierten System des deutschen Sozialstaates noch weit von einer Lösung entfernt ist. Der ohnehin gebremste Erwerbsanstieg der Frauen verläuft darüber hinaus oft nur über sozial wenig abgesicherte Teilzeit, so dass das Arbeitsvolumen der Frauen – wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in aller Drastik gezeigt hat (Beckmann 2003) – sogar zurückgegangen ist. Das hat viele Gründe, vor allem aber die nach wie vor große Unterbrechungsrate der Erwerbstätigkeit bei Geburt des ersten Kindes. Damit sind – neben deutlich geringeren Aufstiegschancen und schlechteren Arbeitsbedingungen nach dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt – starke und langfristig wirksame Einkommensverluste verbunden. Aus der Literatur ist die Daumenregel der „Lohnstrafe“ durch Erwerbsunterbrechung bekannt: Fünf Jahre Erwerbsunterbrechung bedeuten 1,5 bis 2 Prozentpunkte reduziertes Jahreseinkommen; dagegen vermindert eine Teilzeitbeschäftigung von fünf Jahren statt

¹⁶ Dass Elternschaft als Risiko betrachtet wird, ist noch nicht Gemeingut, jedoch ein Zeichen der Moderne, worauf die obigen Ausführungen im Anschluss an Luhmann hinweisen.

einer Unterbrechung die Lohnstrafe im weiteren Erwerbsverlauf auf „nur“ 0,5 Prozentpunkte (Esping-Andersen 2002: 115). Das Risiko von minderwertigen Jobübergängen oder von Lohnverlusten im Erwerbsverlauf könnte also stark durch kontinuierliche, in der Arbeitszeit gleichwohl den Lebensbedürfnissen flexibel angepasste Erwerbsverläufe gemindert werden, von einer Gleichverteilung dieser Risiken zwischen den Geschlechtern einmal ganz abgesehen (O'Reilly/Bothfeld 2002).

Abbildung 4: Beschäftigungsquote von Frauen (30-34) und flexible Arbeitsmodelle



Quelle: OECD (2001) und Bovenberg (2004). Der Flexibilitätsindex (normierte Werte) setzt sich zusammen aus Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren, Anspruch auf Karenzgeld, Gleitzeitmodelle und freiwillige Teilzeitarbeit.

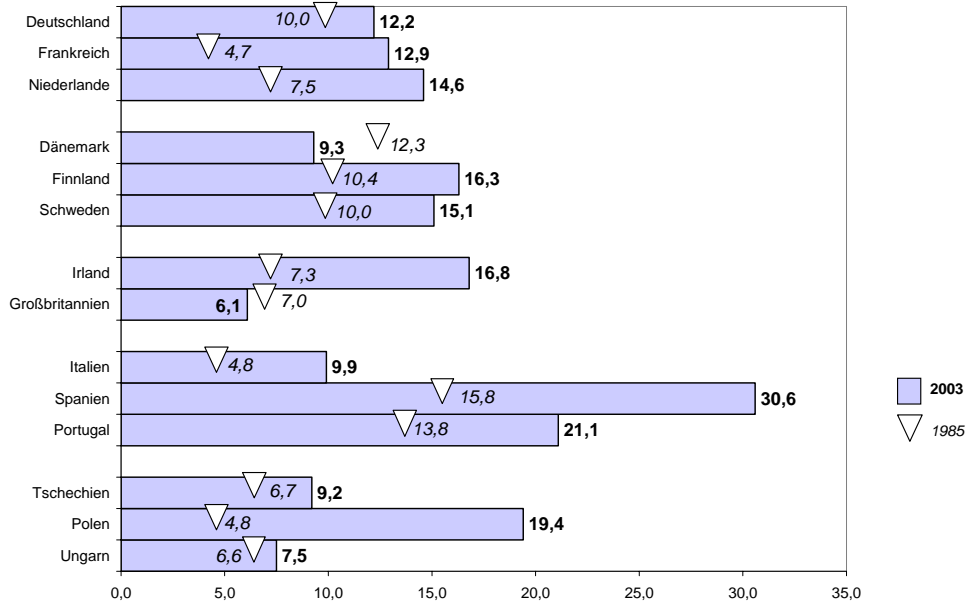
(3) Das Risiko unregelmäßiger Einkommen und mangelnder sozialer Absicherung infolge prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist vor allem mit der Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse, aber auch mit der Zunahmen geringfügiger Beschäftigung,¹⁷ Teilzeitarbeit¹⁸ oder neuer Selbständigkeit¹⁹ verbunden. Mit Ausnahme von Großbritannien und Dänemark sind Anteile wie Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse gestiegen, zum Teil drastisch (Abb. 5).

17 In Deutschland etwa der so genannten Minijobs (Oschmiansky 2004).

18 Vgl. u.a. O'Reilly/Fagan (1998) und weiterführende Literatur dort.

19 Vgl. u.a. Meager/Bates (2002), Betzelt/Fachinger (2004), Schulze Buschoff (2004).

Abbildung 5: Die Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Europa



Quelle: European Commission (2000, 2004).

Die Ausnahmen lassen sich leicht erklären: Sowohl in Großbritannien als auch in Dänemark ist der Kündigungsschutz wenig ausgeprägt, so dass die Unternehmen zur Herstellung flexibler Beschäftigungsverhältnisse auch weniger Bedarf haben, auf die Befristung des Arbeitsvertrags zurückzugreifen. Während in Großbritannien jedoch das Risiko der Einkommensvolatilität individualisiert und vermutlich stark zufallsverteilt ist, wird dieses Risiko in Dänemark zum Teil durch die Arbeitslosenversicherung abgepuffert.²⁰ In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist der Kündigungsschutz dagegen recht wirksam, so dass die Unternehmen durch vorsichtigeren Einstellungen oder auf flexible Arbeitsverträge ausweichen. Dementsprechend beträgt auch die Korrelation des Ausmaßes der Befristung mit dem OECD-Index (OECD 1999) der Strenge des Kündigungsschutzes $r = 0.44$. Aus detaillierten Untersuchungen ist bekannt, dass sowohl das Arbeitslosigkeitsrisiko als auch das Einkommensrisiko befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Regel größer ist als das der unbefristet Beschäftigten.²¹

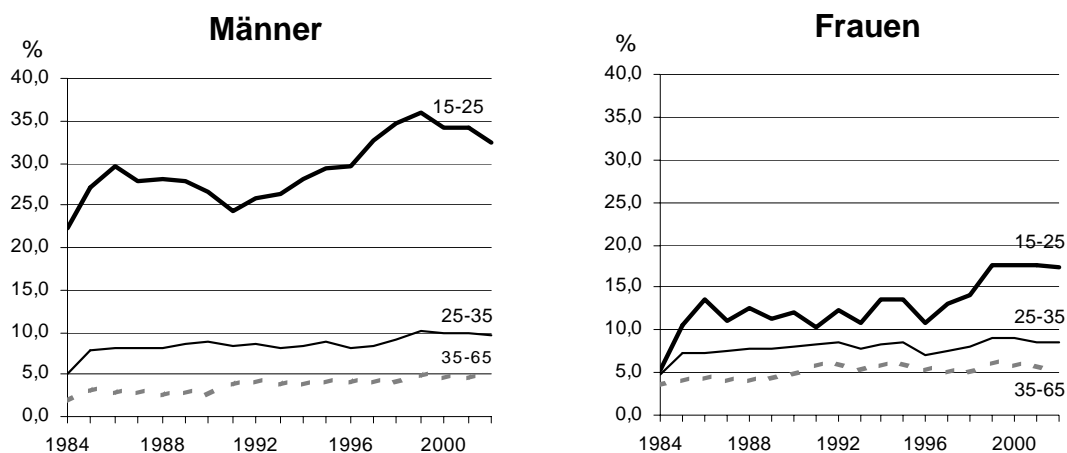
Dass auch dieses Risiko nicht „demokratisch“ verteilt ist, sondern sich vor allem auf die Jugendlichen und die jungen Erwachsenen konzentriert, zeigt die folgen-

²⁰ Ein Großteil der Arbeitslosen (bis zu 40 Prozent) kehrt in Dänemark zum selben Beschäftiger zurück, so dass von einem impliziten lay-off System gesprochen werden kann, in dem Personalanpassungen durch das Arbeitslosenversicherungssystem quer-subsidiert werden (Auer 2000).

²¹ Vgl. z.B. Schömann u.a. (1998).

de Abbildung. Die Eintrittspforten in den Arbeitsmarkt scheinen sich zu verengen und mithin steigen die Risiken, im Übergang von der Schule, der Lehre oder der Universität in den Beruf in ein nicht-reguläres Beschäftigungsverhältnis zu gelangen.²² In Deutschland sind dabei überraschenderweise eher die jungen Männer als die jungen Frauen betroffen (Abb. 6).²³

Abbildung 6: *Abhängige Erwerbstätige nach Befristung und Alter 1984 bis 2002 (ohne Auszubildende)*



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4.1.1 „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus)“, eigene Berechnungen.

Alle drei genannten neuen Risiken hängen auch (nicht nur) mit der *Erosion interner Arbeitsmärkte* zusammen. Klassische Beispiele für interne Arbeitsmärkte sind der öffentliche Dienst und Unternehmen wie Siemens oder Volkswagen, deren Arbeitsstrukturen dem öffentlichen Dienst ähneln. Idealtypisch und stark verkürzt argumentiert verläuft die Lohnkurve in diesem Modell im Erwerbsverlauf einer fest angestellten Person stetig ansteigend. Dieser „Senioritätslohn“ (Lazear 1990) ist in der Einstiegsphase höher als die Produktivität, weil die jugendlichen Einsteiger noch eingearbeitet werden müssen. In einem angespannten Markt haben die Unternehmen jedoch ein großes Interesse, leistungsstarke Jugendliche durch Löhne anzulocken, die über ihrem Grenzprodukt liegen. Danach und über eine längere Periode ist die Produktivität höher als der Lohn, aber im Alter kehrt sich das Verhältnis wieder um. Die Basis ist ein impliziter Versicherungsvertrag: Der Arbeitgeber bietet den normalerweise risikoscheuen Arbeitnehmern gegen geringere Bezahlung Beschäftigungssicherheit, die sich in der dritten Phase zu einer Einkommenssicherheit für den nicht unwahrscheinlichen Fall erweitert, dass Produktivität und Leistungsfähigkeit im Alter fallen. Faktisch gleicht also die mittlere

22 Für Deutschland vgl. u.a. Gangl (2004a), international vergleichend u.a. Mangan (2000) und Schömann u.a. (1998).

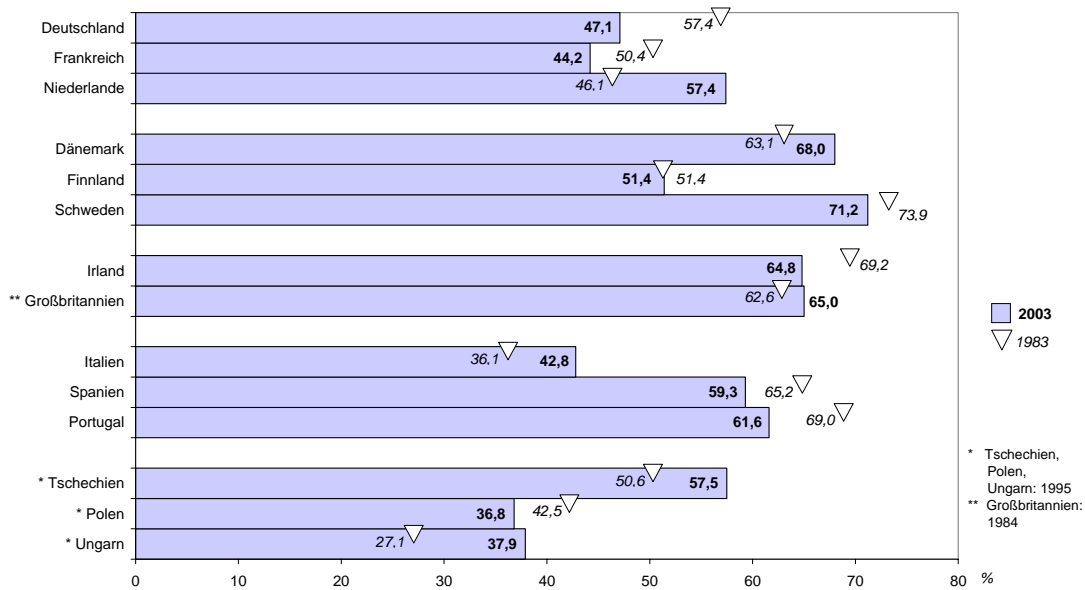
23 Eine Erklärung hierfür ist noch zu finden.

Generation im betrieblichen Beschäftigungspool die Produktivitätsrisiken der jüngeren und älteren Generation aus. Interne Arbeitsmärkte hatten bisher also – vor allem für Männer – auch die Funktion einer Beschäftigungsversicherung. Sie sicherten ein stetiges, teilweise sogar stetig ansteigendes Einkommen im Erwerbsverlauf und weitgehend (aber nicht notwendigerweise) auch den Status.

Die rationalen Grundlagen interner Arbeitsmärkte schwinden jedoch angesichts des Strukturwandels internationaler Arbeitsteilung („Globalisierung“) und neuer Formen der Wissensteilung (Gautié 2002). Das nicht formalisierte Erfahrungswissen der Älteren, dessen Weitergabe an die Jüngeren die Grundlage für ihre Lebenszeit-Anstellung war, wird durch die Standardisierung und Professionalisierung des Wissens entwertet. Mit zurückgehender Bedeutung der Massenproduktion gegenüber diversifizierter spezialisierter Qualitätsproduktion (Streeck 1991), zunehmend vernetzter und projektförmiger Produktionsformen und, last but not least, der Revolution in der Kommunikations- und Informationstechnologie wird institutionalisiertes nichtformalisiertes Wissen in Form interner Arbeitsmärkte zur Innovationsbremse. Wie aber schon der Wissenssoziologe Karl Mannheim (1928) konstatierte, ist für gesellschaftliche Dynamik und Innovation nicht nur die Akkumulation von Wissen, sondern auch das „institutionalisierte Vergessen“ unverzichtbar. Dies scheint auch das ‚Rationale‘ am zunehmend altersselektiven Abbau von Belegschaften zu sein, der in den letzten beiden Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts zu beobachten war.

Wenn nun aber auf interne Arbeitsmärkte kein Verlass mehr ist, dann stellt sich die Frage nach funktionalen Äquivalenten für die Beschäftigungsversicherung ehemaliger oder potenzieller Insider. Denn die Konsequenzen der Erosion interner Arbeitsmärkte sind bekannt: Zum einen schließen und verengen sich die *Eintrittspforten*, u.a. erkennbar am Rückgang der Lehrlingsplätze und an der Zunahme befristeter sowie anderer bisher untypischer Arbeitsverhältnisse. Zum anderen wird der implizite Beschäftigungssicherungsvertrag für Ältere gebrochen und die Risiken werden auf die kollektiven Sicherungssysteme abgewälzt. Nur teilweise beteiligen sich die Firmen an den Kosten, indem sie über „goldene Handschläge“ den Prozess der Externalisierung gleichsam als Katalysator vorantreiben. Im Gegenzug können sie dafür qualifizierte Jugendliche zu geringeren Löhnen als die weniger qualifizierten Älteren einstellen und die sonst anfallenden Kosten geringerer Produktivität der Älteren einsparen. Die Folgen lassen sich am Rückgang der Beschäftigungsquoten Älterer ablesen (Abb. 7).

Abbildung 7: Beschäftigungsquote älterer Männer (55-64) 1983-2003



Quelle: OECD Employment Outlook, mehrere Jahrgänge.

Dieser Rückgang war vor allem im „konservativen Regime“ und in den südlichen Ländern ausgeprägt, weniger stark im „liberalen Regime“ und „sozialdemokratischen Regime“. In Großbritannien und Dänemark sind die Beschäftigungsquoten der älteren Männer im Vergleich zu Anfang der 80er Jahre sogar leicht angestiegen. In den sozialdemokratischen Regimes hat vermutlich der Staat als Arbeitgeber einen Teil dieser neuen Risiken aufgefangen, während in den liberalen Regimes diese Risiken in der Tat auf die Älteren abgeschoben wurden.²⁴ Die mediterranen Länder Spanien und Portugal verzeichnen wie die ‚konservativen‘ Regimes ebenfalls einen Rückgang der Beschäftigungsquoten, allerdings von einem hohen Niveau; Italien dagegen weist für ältere Männer traditionell eine der geringsten Beschäftigungsquoten aus, auch wenn diese gegenüber den achtziger Jahren leicht anstieg.

Die Externalisierung der Risiken großbetrieblicher Arbeitsmärkte durch Frühverrentung hat vor allem in Deutschland und in Frankreich zu einer drastischen Reduktion des Erwerbsangebots von Männern geführt. Die Erwerbsquoten der deutschen Männer haben sich im Gegensatz etwa zu den USA in den letzten 30 Jahren nicht nur um 5, sondern um 15 Prozentpunkte vermindert. Wären die Erwerbsquoten der deutschen Männer heute dieselben wie 1960, dann wäre ihr Erwerbsangebot um vier Millionen höher! Wo sind diese vier Millionen geblieben? Sicher ist, dass sie zum Teil im erweiterten Bildungssystem zu suchen sind, was (von überlangen Bildungszeiten einmal abgesehen) wenig problematisch ist; der

²⁴ Markus Gangl (2004b) zeigt z.B., dass die Einkommen der älteren männlichen Beschäftigten in den USA wieder deutlich sinken, ein Muster, das in den kontinental-europäischen Ländern nicht zu finden ist.

Großteil ging jedoch in Frührente und belastet entsprechend das soziale Sicherungssystem. Noch drastischer fällt der Vergleich der Erwerbsquoten für die Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen aus: Die Alterserwerbsquote fiel um mehr als 30 Prozentpunkte, die Differenz zu den USA beträgt mehr als 15 Prozentpunkte. Zu dieser Entwicklung trugen vor allem gut gemeinte Verbesserungen der Lohnersatzleistungen bei: Die Konsequenzen der Verlängerung der Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes Mitte der 80er Jahre von 12 bis auf 32 Monate für Ältere spiegeln sich deutlich im Auseinandergehen der Schere der Arbeitslosenquoten wider. Während bis 1985 die Altersarbeitslosenquoten dem Durchschnitt entsprachen, sind sie mittlerweile doppelt so hoch, weil das Arbeitslosengeld als Brücke zur Frühverrentung instrumentalisiert wurde.

Die analytische Verknüpfung der Arbeitsmarktrisiken mit arbeitsorganisatorischen und sozialstrukturellen Hintergründen, die hier nur beispielhaft und im Ansatz verdeutlicht werden konnte, ist notwendig, um nicht nur einen ökonomisch geeigneten, sondern auch einen sozial akzeptierten Umbau der beschäftigungsrelevanten sozialen Sicherungssysteme in die Wege zu leiten. Ein weiteres Forschungsdefizit betrifft die Analyse der Bedingungen erfolgreicher oder scheiternder Übergangsprozesse in kritischen Phasen des Erwerbsverlaufs, die im folgenden Abschnitt wiederum nur beispielhaft demonstriert werden kann.

2.2 *Handlungsrelevante Risikoanalyse von Übergangsprozessen*

Gerd Gigerenzer (2002) empfiehlt in seinem sehr lesenwerten Buch „*Reckoning With Risk. Learning to Live with Uncertainty*“ bei der Beschreibung von Risiken anstelle von Wahrscheinlichkeiten möglichst Häufigkeiten zu verwenden, weil sie intuitiv besser verständlich seien als Wahrscheinlichkeiten. Er gibt hierzu das schöne Beispiel der Wettersvoraussage: „Es besteht eine 30prozentige Wahrscheinlichkeit, dass es morgen regnet.“, ist eine Wahrscheinlichkeitsaussage über ein singuläres Ereignis. Dagegen ist: „Es wird an 10 Tagen im Mai regnen“ eine Häufigkeitsaussage. Diese kann wahr oder falsch sein, während ein wahrscheinliches singuläres Ereignis niemals wahr oder falsch sein kann, es sei denn, die Wahrscheinlichkeit ist 1 oder 0.²⁵

Diese Erkenntnis ist auch für die Arbeitsmarktforschung von Bedeutung, weil hier häufig Wahrscheinlichkeitsaussagen verwendet werden, die sehr unanschaulich sind. Im Folgenden soll deshalb ein Beispiel entwickelt werden, wie die Analyse der Arbeitsmarktrisiken mit Häufigkeitsaussagen, die mit handlungsrelevanten Informationen verknüpft werden, verbessert werden könnte.

²⁵ Die Wahrscheinlichkeitsaussage der Wettersvoraussage wurde von etwa einem Drittel so verstanden, dass es in 30 Prozent der Region regnet, von einem anderen Drittel, dass es 30 Prozent im Laufe des Tages regnet, nur ein Drittel verstand die Aussage im ‚wahren‘ Sinne, dass es an 30 vergleichbaren Tagen wie morgen regnet.

(1) Beispiel für Häufigkeiten von Übergangsrisiken am Arbeitsmarkt in den EU-Mitgliedstaaten

- In den damals 15 EU-Mitgliedstaaten war knapp die Hälfte (> 43 Prozent) der Beschäftigten in 1996, die 1997 arbeitslos wurden, 1998 wieder beschäftigt,
- weniger als ein Viertel, die 1996 und 1997 arbeitslos waren, war 1998 wieder beschäftigt,
- weniger als ein Fünftel der in 1996 schon Langzeitarbeitslosen war 1998 wieder beschäftigt (Beschäftigung in Europa 2002, Kapitel 3).

In anderen Worten: In der zweiten Hälfte der neunziger Jahre waren mehr als vier Fünftel (> 80 Prozent) der länger als drei Jahre Arbeitslosen vom Risiko der Nicht-Wiederbeschäftigung, d. h. in der Regel vom Risiko des sozialen Ausschlusses bedroht. Solcherart aufbereitete Informationen alarmieren die Politik in die richtige Richtung: Alles ist zu unternehmen, um Langzeitarbeitslosigkeit von Beginn an zu unterbinden. Doch solche Aussagen sind mit weiteren handlungsrelevanten Informationen zu verknüpfen, um konkrete Politikmaßnahmen zu stimulieren oder zu fundieren.

(2) Anreicherung von Häufigkeiten mit handlungsrelevanten Informationen

- 4,6 Prozent aller Beschäftigten in Jobs ohne Qualifizierungsmöglichkeiten wurden (97-98) arbeitslos; das Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs war signifikant höher (5,5 Prozent) als das der hoch Qualifizierten (3 Prozent).
- 1,6 Prozent aller Beschäftigten in Jobs mit Qualifizierungsmöglichkeiten wurden (97-98) arbeitslos; das Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs war nicht höher (1,86 Prozent) als das der hoch Qualifizierten (1,93 Prozent).

Aus diesen Beobachtungen folgt, dass auch gering qualifizierten Beschäftigten die Qualifizierung am Arbeitsplatz ermöglicht werden sollte, um ihr Risiko der Arbeitslosigkeit zu senken. Wenn solche Informationen – wie im folgenden Beispiel – noch mit Ergebnisindikatoren verknüpft werden, dann lassen sich daraus auch strategische Schlussfolgerungen ziehen.

(3) Anreicherung handlungsrelevanter Informationen mit Ergebnissen

- Der Beschäftigungsbericht 2002 der Kommission stellt fest, dass die jährliche Produktivitätssteigerung (in 1995-2001) stark mit der Teilnahmerate an betrieblicher Weiterbildung korreliert,
- dass in Deutschland eine einprozentige Steigerung der Partizipation in Weiterbildung 0,3 Prozent Steigerung der Produktivität induziert,

- und dass die objektive Jobqualität stark mit selbst berichteter Jobzufriedenheit korreliert, die ihrerseits weitere Produktivitätssteigerungen auslöst (European Commission 2002, Kapitel 3).

Aus den drei Informationen:

- Langzeitarbeitslose haben kaum noch Jobchancen,
- die Arbeitslosigkeitsrisiken schlechter Jobs sind dann gering (zumindest nicht schlechter als die Risiken von ‚guten‘ Jobs), wenn sie mit Qualifizierungsmöglichkeiten verknüpft werden,
- arbeitsplatznahe Qualifizierung steigert Produktivität und Arbeitsplatzzufriedenheit,

kann der Schluss gezogen werden, dass der Versuch, Langzeitarbeitslose über die „Stepping Stones“ – betriebliche Praktika, Übernahme in Einfachjobs, kontinuierliche Weiterbildung – wieder nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, eine sinnvolle Strategie ist. Darüber hinaus macht diese exemplarische Risikoanalyse klar, wie wichtig es ist, Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen, sondern ihr vorsehend oder präventiv entgegenzuwirken, etwa durch betriebliche Qualifizierung von gering qualifizierten Beschäftigten.

(4) Formulierung strategischer Beschäftigungsziele und Simulation ihrer Auswirkungen auf der Basis der Risikoanalyse

In einem letzten Schritt lassen sich nun auf der Basis der vorausgehenden Analysen Beschäftigungsstrategien formulieren, deren Beschäftigungswirkungen wiederum mit Hilfe von Übergangsmatrizen grob eingeschätzt werden können. Was sagt die hier vorgestellte Übergangsmatrix aus? Im Jahr 1997 blieben 87,5 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Europäischen Union²⁶, die inaktiv waren, auch im nächsten Jahr 1998 inaktiv; 5 Prozent der Inaktiven gingen in Arbeitslosigkeit über, 5 Prozent in schlechte Jobs, 2,5 Prozent in gute Jobs. Von den Arbeitslosen gingen 17,5 Prozent in Inaktivität über, mehr als die Hälfte blieb arbeitslos, 20 Prozent erhielten ‚schlechte Jobs‘ (Jobs mit geringen Qualifikationsanforderungen) und 10 Prozent ‚gute Jobs‘ (Jobs mit hohen Qualifikationsanforderungen) – ein schlechtes und möglicherweise auch von der schlechten Konjunkturlage noch abhängiges Ergebnis²⁷. Auffällig und plausibel ist auf jeden Fall auch das hohe Risiko (12,5 Prozent) der Arbeitslosigkeit für Beschäftigte in gering qualifizierten Jobs (deshalb auch ‚schlechte Jobs‘), immerhin wechselt aber knapp ein Drittel im Folgejahr in gute Jobs. Plausibel auch, aber in dieser Stärke vielleicht unerwartet: 90 Prozent der Beschäftigten in guten Jobs sind es auch noch im nächsten Jahr.

²⁶ Basis EU15 und Europäische Arbeitskräftestichprobe.

²⁷ Die Konjunktur verbesserte sich erst ab 1998 wieder merklich.

Tabelle 1: Übergangsmatrix als Ausgangsbasis für die Formulierung strategischer Beschäftigungsziele (EU 2002)

		Status zum Zeitpunkt t (1998)			
		<i>Inaktiv</i>	<i>Arbeitslos</i>	<i>Gering qualifizierte Tätigkeit</i>	<i>Hoch qualifizierte Tätigkeit</i>
Status zum Zeitpunkt (t-1)	<i>Inaktiv</i>	87,5	5,0	5,0	2,5
	<i>Arbeitslos</i>	17,5	52,5	20,0	10,0
	<i>Gering qualifizierte Tätigkeit</i>	7,5	12,5	50,0	30,0
	<i>Hoch qualifizierte Tätigkeit</i>	2,5	2,5	5,0	90,0

Quelle: European Commission (2002: 102).

Die vorgestellte Übergangsmatrix bildet nur Übergänge von einem Jahr auf das andere ab. Um Voraussagen über einen längeren Zeitraum zu machen, wären sicherlich Durchschnittswerte mehrerer Jahre, möglichst eines Konjunkturzyklus, als Ausgangsszenario sinnvoller als nur ein Jahreszeitraum. Für ein Gedankenexperiment reicht sie jedoch aus. Das Beschäftigungsdirektorium der Europäischen Kommission hat nun die Auswirkungen einer Beschäftigungsstrategie simulieren lassen, die sich auf die Ergebnisse der eben kurz zusammengefassten Risikoanalyse stützt (European Commission 2002: 101-107). Die wichtigsten Ergebnisse sind folgende:

- Die Erhöhung des Übergangs von schlechten zu guten Jobs von 30 auf 40 Prozent würde die Beschäftigungsrate über zehn Jahre um einen Prozentpunkt erhöhen.
- Die Reduzierung des Übergangs von schlechten Jobs in Arbeitslosigkeit von 12,5 Prozent auf 7,5 Prozent bei gleichzeitiger Erhöhung des Übergangs in gute Jobs von 50 Prozent auf 55 Prozent erhöht die Beschäftigungsrate um weitere 1,5 Prozentpunkte.
- Die Erhöhung des Übergangs von Arbeitslosigkeit in schlechte Jobs von 20 auf 25 Prozent (bei entsprechender Reduzierung des Verbleibs in Arbeitslosigkeit von 52,5 auf 47,5 Prozent) erhöht die Beschäftigungsrate um einen weiteren Prozentpunkt.
- Würden alle Maßnahmen kombiniert, dann ließe sich die Beschäftigungsrate gegenüber der Status quo-Entwicklung um fast vier Prozentpunkte und die Erwerbsquote um einen Prozentpunkt steigern, während die Arbeitslosenquote um zwei Prozentpunkte gemindert würde. Die Anteile der guten Jobs würden von 81,3 auf 83,7 Prozent erhöht, die Anteile der schlechten Jobs verminderten sich von 18,7 auf 16,3 Prozent.

Wieder kann eine *Zwischenbilanz* gezogen werden. Streng und beim Wort genommen kann die Rede vom „sozialen Risikomanagement“ an Stelle von Sozial-, Familien- oder Arbeitsmarktpolitik zu differenzierten Risikoanalysen stimulieren, die für gezielte und präventive Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik unentbehrlich sind. Analysen solcher Übergangsprozesse – in der soziologischen Fachsprache häufig auch als Ereignisanalysen (Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986) und in fortentwickelter Form als Sequenzanalysen (Erzberger 2001) gekennzeichnet – nehmen erfreulich zu und werden in Zukunft für das hier anvisierte soziale Risikomanagement nutzbar. So enthält das vierte Kapitel des letzten Beschäftigungsberichts der Europäischen Kommission beispielsweise schon eine sehr differenzierte Beschreibung und Analyse der Übergangsprozesse zwischen Inaktivität und Beschäftigung sowie zwischen schlecht und gut bezahlten Jobs im Zeitraum von 1994 bis 2002 (European Commission 2004).²⁸ Diese Analyse zeigt z.B. einen vergleichsweise engen Zusammenhang zwischen hoher Beschäftigung und einem kombinierten Mobilitätsindikator, allerdings mit steigender Mobilität auch eine steigende Wahrscheinlichkeit des Übergangs in schlecht bezahlte Jobs.

Trotz dieser positiven Forschungsperspektiven ist eine Mahnung zur Vorsicht angebracht. Schon die rudimentäre Risikoanalyse hier hat gezeigt, dass der eingangs zitierte Wort-Wechsel nicht ganz unbedenklich ist. Arbeitslosigkeit, Einkommensverluste und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind offensichtlich keine Risiken, die sich wie das Risiko einer Geldanlage „managen“ lassen. Die neuen Risiken sind auch nicht, wie demonstriert wurde, „demokratisch“ gleich verteilt, und viele Risiken drohen zu kumulieren, wenn sie nicht rechtzeitig behandelt werden. Es ist deshalb nicht damit getan, wie beispielsweise die Philosophie des „Dritten Weges“, des „Vermögenskapitalismus“ oder des „Sozialinvestitionsstaats“ suggeriert (z.B. Giddens 1998; Le Grand 2003), im Sinne der Chancengleichheit alle Menschen mit den notwendigen Ressourcen auszustatten und sie dann den Kräften des Marktes zu überlassen.²⁹ Wettbewerb ist ein phantastisches Vehikel zur Effizienzsteigerung, aber die Bedingungen funktionsfähiger Märkte sind selten gegeben. Nicht nur bedürfen sie selbst sich ständig erneuernder rechtlicher Rahmenbedingungen, sondern auch des ständigen sozialen Ausgleichs ihrer zufälligen Verteilungsergebnisse, die nicht der individuellen Verantwortung zugeschrieben werden können (u.a. Schmid 2004a).

Die Beantwortung der Frage, wie eine Verantwortungsteilung des sozialen Risikomanagements zu entscheiden wäre, bedarf daher noch eines weiteren Analyseschrittes. Welches könnten die Kriterien der Verantwortungsteilung sein, die neben der ökonomischen Effizienz auch die soziale Dimension (also Fragen

28 Basis ist das European Community Household Panel (ECPH), das leider keine Daten für Schweden enthält, weil sich dieses Land an diesem Panel nicht beteiligte; auch Deutschland beteiligte sich nicht, so dass in der Regel das Sozioökonomische Panel (SOEP) als Ersatzquelle verwendet wird. Leider ist mit der 8. Welle dieses Panel im Jahr 2002 abgeschlossen, so dass für die kommenden Jahre eine empfindliche Lücke klaffen wird bis das geplante neue Panel benutzt werden kann.

29 Vgl. hierzu auch Gazier (2003), insbesondere S. 93-128.

der Solidarität, Gerechtigkeit, Fairness und Gleichheit) unter den neuen Bedingungen der Risikodynamik auf Arbeitsmärkten angemessen berücksichtigen? Im Folgenden wird zu dieser schwierigen Frage ein Vorschlag unterbreitet.

3. Normativ-analytische Grundlagen des sozialen Risikomanagements

Die zwei großen Schulen der gesellschaftlichen Verteilungstheorie sind die Wohlfahrtstheorie und die Gerechtigkeitstheorie. Die Wohlfahrtstheorie ist, vereinfacht ausgedrückt, am Prinzip der Nutzenmaximierung ausgerichtet. Sie hält – abgesehen von der Garantie eines Existenzminimums für alle – eine Gesellschaft für gerecht, die den Nutzen für alle maximiert, oder, wie es das große philosophische Vorbild Jeremy Bentham formulierte, das größte Glück für die größte Zahl von Menschen erzeugt. Jede Einkommensverteilung ist gerecht, solange sie den durchschnittlichen Nutzen erhöht und niemanden schlechter stellt. Die auf Kant zurückgehende Schule der Gerechtigkeit geht dagegen davon aus, dass individueller Nutzen nicht vergleichbar ist, also die Rede von der Maximierung des durchschnittlichen Nutzens sinnlos ist. Darüber hinaus ist eine ungleiche Einkommensverteilung nur nach allgemein geltenden und einvernehmlich akzeptierten Kriterien zu rechtfertigen. Da die naive Nutzenmaximierungsthese seit Kenneth Arrows' Nachweis der Unmöglichkeit widerspruchsfreier Aggregation individueller Nutzen nicht mehr aufrechtzuerhalten ist, konzentriert sich die folgende Auseinandersetzung auf die Gerechtigkeitstheorie. Hier unterscheiden sich zur Zeit vor allem die Schulen von John Rawls und von Ronald Dworkin.

3.1 Vertragstheoretische oder ethische Gerechtigkeitstheorie? John Rawls versus Ronald Dworkin

John Rawls (1990, 2001) leitet die allgemein einvernehmlichen Kriterien für Gerechtigkeit von einer konstruierten Vertragstheorie ab. Hinter dem „Schleier des Unwissens“ würden sich die meisten für das sog. Differenzprinzip entscheiden: Jede Ungleichheit ist gerechtfertigt, solange sie die Position der ökonomisch am schlechtesten gestellten Gruppe verbessert. In anderen und einfachen Worten: Rawls plädiert für die Maximierung des Minimums (Maximin-Prinzip), die Wohlfahrtstheoretiker oder Utilitaristen treten dagegen für die Maximierung des Durchschnitts ein. Rawls Kalkül ist einfach und auf den ersten Blick plausibel: Wer nicht weiß, welche Position er/sie in einer Gesellschaft einnehmen wird, muss damit rechnen, dass er/sie „ganz unten“ landen kann, also werden vernünftige Menschen schon aus Eigennutz für einen Gesellschaftsvertrag votieren, der auch den „Untersten“ ein würdiges und auskömmliches Dasein bietet.

Die unterschiedlichen Konsequenzen der beiden Strategien (Maximierung des Minimums und Maximierung des Durchschnitts) lassen sich an einem einfachen Rechenbeispiel veranschaulichen. Der Ausgangspunkt der Verteilung sei im Durchschnitt 1000 Werteeinheiten, das niedrigste Quintil betrage 200, das höchste 2000, also eine Relation von 1:10. Angenommen, die Wohlfahrt und Verteilung entwickle sich im Durchschnitt auf 1500 Werteeinheiten, das niedrigste Quintil betrage wieder 200, das höchste 3000, Relation 1:15; diese Verteilung wäre für die Wohlfahrtstheoretiker, aber nicht für Rawls akzeptabel. Angenommen, der Durchschnitt entwickle sich nur auf 1200, das niedrigste Quintil betrage 300, das höchste 2000, Relation 1:7; diese Verteilung wäre nun für Rawls, aber nicht für die Wohlfahrtstheoretiker akzeptabel.

Ronald Dworkin (2000) hält Rawls' Vertragskonstruktion aus ethischen Gründen für problematisch. Sie unterscheide nicht, ob die Ungleichheit zufallsbedingt und extern verursacht oder ob sie das Ergebnis einer persönlich freien Wahlentscheidung ist. Er plädiert daher für eine Gerechtigkeitstheorie, die auf den ethischen Grundprinzipien individueller Verantwortung und gesellschaftlicher Solidarität beruht, d.h. auf einer ethisch akzeptierten Balance von individuellen Rechten und Pflichten. Gerecht ist eine Verteilung, wenn sie die Umstände ungleicher Ergebnisse des Lebensstandards und der Lebensqualität berücksichtigt.

Danach können die Menschen nicht für Verteilungen verantwortlich gemacht werden, die durch externe Faktoren verursacht sind. Solche Faktoren, die individuell nicht beeinflusst werden können, sind angeborene Talente, Behinderungen und Anfälligkeiten für Krankheiten oder externe Gegebenheiten wie Wetter und natürliche Umgebung, und schließlich einfach Pech oder Glück infolge des zufälligen Zusammentreffens von Ereignissen. Menschen müssen aber verantwortlich gemacht werden für Verteilungen, die Ergebnis ihrer Wahl sind, wie die persönliche Entscheidung, weniger zu arbeiten, bestimmte (exotische) Vorlieben zu haben oder einen bestimmten Beruf zu wählen.

Folgt man Dworkin weiter, lässt sich dem „Diskurs des sozialen Risikomanagements“ das Prinzip der Verantwortungsethik unterstellen. Danach können Menschen für ihre Entscheidungen nur verantwortlich gemacht werden, wenn sie – und das entspricht dem ethischen Prinzip der Fairness – mit gleichen Ressourcen ausgestattet sind. Dworkin meint das sehr konkret. Da Einkommensverteilungen nicht nur durch eigene Anstrengungen, sondern auch durch Zufall und externe Umstände bedingt sind, muss es innerhalb und zwischen den Generationen zu periodischen Umverteilungen kommen, beispielsweise durch hohe Erbschafts- und progressive Einkommenssteuern. Diesem Gedankengang entspricht auch der jüngst von dem Yale-Ökonomen Robert Shiller (2003) entwickelte Vorschlag einer allgemeinen Versicherung gegen Ungleichheit: Das Steuersystem solle so umgestaltet werden, dass die Steuersätze sich an einer demokratisch entschiedenen und politisch festgelegten Verteilungsstruktur orientieren.

Dworkin erhebt noch eine Vielzahl von praktischen Einwänden gegen das Gerechtigkeitsprinzip von Rawls. Unklar sei vor allem, wo die Linie der benachteiligten Gruppe gezogen werden soll, deren Wohlfahrt zu maximieren sei. Darüber hinaus würde der Mittelstand Umverteilungen von der Mitte nach unten nicht akzeptieren, solange sein eigener Status bedroht würde. Vor allem in Zeiten raschen Strukturwandels müsse jedoch davon ausgegangen werden, dass gerade der Mittelstand vom Abstieg bedroht sei. Auf das Risiko der Arbeitslosigkeit bezogen schlägt Dworkin ein Gedankenspiel vor. Würde man Menschen im „*hypothetischen Versicherungssystem*“ danach fragen, welche Versicherung – vorausgesetzt die Ressourcen und Risiken seien gleich verteilt – sie zu kaufen bereit wären, dann würde die Mehrheit weder für eine generöse noch für eine magere Arbeitslosenversicherung plädieren. Vermutlich würden die meisten Leute für ein „verpflichtendes Beitragssystem“ votieren, das gute Versicherungsleistungen gewährleistet, aber nur unter der Bedingung, dass die Versicherer die Aufnahme neuer Arbeit (vor allem durch Qualifizierung) aktiv fördern und die Arbeitslosen ihrerseits zumutbare Jobs und Qualifizierungsmaßnahmen annehmen.

Dworkins Argumentation klingt plausibel, ist aber noch recht vage. Sie entspricht ein wenig dem Common Sense oder – in der Sprache der Wohlfahrtsregimes – der Pangloss'schen Wunschvorstellung, die Vermischung liberaler, sozialdemokratischer und konservativer Sozialmodelle könnte die ‚beste aller Welten‘ erzeugen.³⁰ Das Fundament einer realitätstüchtigen Vision müsste empirisch beispielsweise durch repräsentative Befragungen der tatsächlichen Präferenzen oder auch durch experimentelle Forschung gefestigt werden. Im Folgenden soll jedoch die Möglichkeit einer stärkeren normativ-analytischen Fundierung verfolgt werden.

3.2 *Gleichheit der Ressourcen oder Gleichheit der Fähigkeiten?* *Amartya Sen versus Martha Nussbaum*

Problematisch ist Dworkins mangelnde Präzisierung der Prämisse „gleicher Ressourcen“. Sie geht über Selbstverständlichkeiten – etwas dass Behinderte mehr Ressourcen brauchen als Nichtbehinderte, um Handicaps zu kompensieren – kaum hinaus. Hier kann das Konzept der Fähigkeit oder besser der Befähigung („*capability*“) von Amartya Sen (2001) weiterhelfen. Für Sen ist materielle oder kompensierende Gleichheit allenfalls eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine gerechte Verteilung von Lebenschancen. Es geht vielmehr um die individuelle Fähigkeit, vorhandene Ressourcen in eigens gewünschte Zielzustände umzusetzen, also um eine dynamische Ressourcenausstattung, die individuell sehr ungleich verteilt sein kann, die aber jeder Person erlaubt, ihre

30 Die Gottfried Wilhelm Leibniz zugeschriebene Vorstellung, die bestehende Welt sei auch die „beste aller Welten“, hat Voltaire in seinem Roman „*Candide ou l'optimisme*“ Dr. Pangloss, dem Hauslehrer Candides, in den Mund gelegt und satirisch auf die Schippe genommen.

eigenen Lebenspläne zu verwirklichen. Für eine solche funktionale Befähigung spielen, nach Auffassung von Sen, materielle Freiheiten eine große Rolle – auf den Arbeitsmarkt bezogen also die Freiheit der Wahl verschiedener Berufe und Beschäftigungsformen, die Möglichkeit, Arbeit und Leben in Übereinstimmung³¹ zu bringen, sowie die Möglichkeit, Fähigkeiten zu regenerieren oder zu erweitern.

Der alte deutsche Begriff „*Erwerbsfähigkeit*“ könnte mit diesem Konzept wieder belebt und um eine Entscheidungs- und Nachhaltigkeitsdimension erweitert werden. Im „erwerbsfähigen“ Alter (derzeit 16-64), gesund und mit elementarer Bildung ausgestattet zu sein, genügt heute nicht mehr für eine autonome und nachhaltige Erwerbsfähigkeit im Lebenslauf. Nicht nur steigen die Anforderungen an den Grundstock der Bildung, der nötig ist, um erfolgreich ins Erwerbsleben einzutreten. Es steigt auch der Bedarf, diesen Grundstock im Erwerbsverlauf ständig zu erneuern oder zu ergänzen. Hinzu kommt noch die mögliche Einschränkung der Erwerbsfähigkeit durch Sorgepflichten, die kompensiert werden muss. Die damit implizit angesprochene Gender-Dimension bleibt in Sens Konzept unterbelichtet, wird aber beispielsweise von Martha Nussbaum (2000, 2003) aufgegriffen und von Susy Guillari und Jane Lewis (2003) weiterentwickelt. Sie plädieren für einen Katalog der Gleichverteilung von Grundfähigkeiten, die über den materiellen Ressourcenansatz hinausgehen und beispielsweise auch die Fähigkeit und Befähigung zu pflegenden, hinwendenden und erziehenden Tätigkeiten („care“) einschließen. Solange nicht auch Männer an diesen Tätigkeiten gleichermaßen teilhaben, ist die materielle Freiheit zur Berufswahl der Frauen eingeschränkt. Das Ziel autonomer Beschäftigungs- oder Erwerbsfähigkeit kann nicht nur sein, von der Sorge um Grundbedürfnisse wie Essen und Wohnung befreit zu sein („*freedom from want*“), sondern muss auch die Freiheit des Handelns („*freedom to act*“) einschließen (vgl. auch Begg/Berghman 2002).

Daraus ergeben sich eine Reihe recht konkreter strategischer Schlussfolgerungen:

- als Konsequenz für die Arbeitsmarktpolitik die Strategie, durch institutionalisierte Gelegenheitsstrukturen immer wieder Optionen im Erwerbsverlauf zu schaffen, die es ermöglichen, die funktionale Erwerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten oder nachzubessern, insbesondere in der Phase der Familienformation, während der Arbeitslosigkeit, aber auch in der Periode vor dem erwarteten „Ruhestand“. Parallel zur „*nachhaltigen Erwerbsfähigkeit*“ des Arbeitsangebots wäre der Begriff „*nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit*“ für die Nachfrageseite zu entwickeln, d.h. die Fähigkeit von Betrieben zu einem humanen Ressourcenmanagement, etwa die Fähigkeit flexibler Kapazitätsanpassung der Belegschaft anstelle der ausschließlich numerischen Flexibilität des Heuerns und Feuerns.

31 Zur Balance von Erwerbs- und Lebenswelt vgl. u.a. Eberling u.a. (2004) und Gottschall/Voß (2003).

- als Konsequenz für die Arbeitsmarktforschung, stärker auf Karrierechancen im Erwerbsverlauf und deren Verteilung zwischen den Geschlechtern, auf die Dynamik von Übergängen (Analyse von Strömen und Sequenzen statt Beständen) und auf subjektive Einschätzungen über die Qualität des Erwerbslebens – etwa die Erfüllung von Arbeitszeitpräferenzen oder Übergangswünschen – abzuheben anstatt sich auf den statischen Vergleich objektiver Leistungsgrößen wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen zu beschränken (Salais 2003).
- als Konsequenz für die Europäische Beschäftigungsstrategie, in der „offenen Methode der Koordinierung“ die Orientierung an hoch aggregierten quantifizierten Zielen (wie Beschäftigungs- oder Arbeitslosenquoten) stärker mit qualitativen Merkmalen wie Produktivität, Arbeitsbedingungen, Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten am Arbeitsplatz anzureichern (Schmid/Kull 2004).

3.3 *Idealtypen des Managements sozialer Risiken auf dem Arbeitsmarkt*

Die vorausgehenden Überlegungen erlauben es nun, die idealtypischen Formen des Umgangs mit Risiken zu konstruieren (Abb. 8) und mit Arbeitsmarktbeispielen zu erläutern. Je nachdem, ob die Risiken durch individuelle Wahl oder externe Umstände ausgelöst oder verursacht wurden und ob die Folgen der Risiken individuell getragen oder kollektiv bewältigt werden können oder sollen, ergeben sich vier Typen des sozialen Risikomanagements. Dabei ist hervorzuheben, dass es sich um Idealtypen handelt, deren Grenzen in Wirklichkeit fließend sind.

Abbildung 8: *Idealtypen des sozialen Risikomanagements*

Verantwortliche Akteure des Risikomanagements					
		Individuen		Gesellschaft	
Risiko - Ursachen	Wahl (eigene Entscheidung)	(I)	private Verantwortung	(II)	solidarische Verantwortung
	(äußere) Umstände	(III)	individuelle Solidarität	(IV)	kollektive Solidarität

Der Typ I „*Private Verantwortung*“ betrifft Fälle, in denen die Risiken überwiegend das Resultat persönlicher Entscheidungen sind und im Wesentlichen privat oder kollektivvertraglich versichert werden können. Dazu gehören private Sparverträge oder kollektive Einkommenssicherungen (in Deutschland z. B. Tarifverträge, die Zuzahlungen bei Kurzarbeitergeld vereinbaren), implizite Versicherungsverträge etwa in Form von Senioritätslöhnen, Rationalisierungsschutzabkommen und betrieblichen Bündnissen etwa in Form von Beschäftigungsschutz gegen Lohnkon-

zessionen. Im weitesten Sinne kann unter der privaten Verantwortung auch der *Arbeitsvertrag als Versicherungsvertrag* bezeichnet werden: Im Gegenzug zu garantierten Lohnzahlungen und mehr oder weniger ausgeprägtem Beschäftigungsschutz durch den Arbeitgeber (den ‚Prinzipal‘) gewährleistet der Arbeitnehmer (‚Agent‘) in der Zukunft noch unspezifizierte Arbeitsleistungen, deren Inhalt gegebenenfalls durch ad hoc Anweisungen oder aber durch eigene flexible Reaktionen auf unvorhersehbare Veränderungen der Umwelt oder der Anforderungen ausgefüllt wird. Von dieser Warte betrachtet sind mitdenkende, mitbestimmende und mitverantwortliche Mitarbeiter/innen zentrales Element einer wirksamen Arbeitslebensversicherung, auf die wir noch zu sprechen kommen.

Der Typ II „*Solidarische Verantwortung*“ betrifft Fälle, in denen die Risiken zwar durch individuelle Entscheidungen oder Prädispositionen ausgelöst werden, die Fähigkeit zur Eigenvorsorge (vgl. die Strategien der Risikoprävention und Risikomilderung) aber gering oder der Schaden für die betroffene Person so hoch ist, dass unmittelbare kollektive oder öffentliche Hilfe notwendig ist. Um ein drastisches Beispiel zu nennen: Bei einem Verkehrsunfall mit schweren Verletzungsfolgen fragen die Notärzte selbstverständlich nicht, wer schuld ist. Wenn Leben und Würde des Menschen auf dem Spiel stehen, ist die Ursache ihrer Bedrohung ohne Belang für die Gewährleistung solidarischer Hilfe. Unter diesen Umständen besteht ein Menschenrecht auf Solidarität. Ein Arbeitsmarkt-Beispiel wäre die Wahl eines riskanten Berufs wie Sänger oder Tänzer und der plötzliche Verlust der Stimme oder Sprungkraft auf Grund eines Unfalls: Hier erwarten wir die Garantie eines Grundeinkommens und der Wiederherstellung der Chancengleichheit durch Rehabilitationsmaßnahmen.

Der Typ III „*Individuelle Solidarität*“ betrifft Fälle, in denen die Risiken zwar extern verursacht werden, d.h. außerhalb der Reichweite und Einflussmöglichkeit der betroffenen Personen liegen, deren Auswirkungen aber dennoch durch individuelle Anstrengungen gemildert oder beseitigt werden können. „Naturkatastrophen“ sind selten auf Arbeitsmärkten, aber man könnte Firmenzusammenbrüche auf Grund eklatanten Missmanagements dazu rechnen. Strukturwandel, Wirtschaftskonjunkturen, aber auch politische Entscheidungen wie die EU-Erweiterung sind ansonsten typische Auslöser externer Arbeitsmarktrisiken. Durch „Aktivierungsstrategien“ können Individuen, Haushalte, Betriebe und Verbände dennoch viel zur Vorbeugung, Milderung oder anschließenden Bewältigung externer Risiken beitragen. Solche solidarischen Eigenleistungen der Risikominderung brauchen hier nicht im Einzelnen benannt zu werden. Neben intensiver Beteiligung an der neuen Arbeitssuche oder Teilnahme an erforderlichen Bildungsmaßnahmen gehört gegebenenfalls auch die Bereitschaft zur regionalen Mobilität dazu. Individuelle Bildungs- und Arbeitszeitkonten sind vergleichsweise neue Maßnahmen, die helfen können, solche Risiken durch solidarische Eigenleistungen abzupuffern.

Der Typ IV „*Kollektive Solidarität*“ betrifft Fälle, in denen die Risiken extern verursacht und ihre Folgen alleine oder auch in privaten kollektiven Verbänden nicht

bewältigt werden können. Da z.B. die Arbeitslosigkeit „ansteckend“ ist, d.h. über Verkettungen (ein Nachfrageausfall löst andere Nachfrageausfälle aus) oder gar Imitation (wenn Unternehmen A das ‚soziale Tabu‘ der Massenentlassung bricht, wird es auch Unternehmen B brechen) weitere Arbeitslosigkeit induziert, können externe Effekte als weitere Begründung für öffentliche Intervention bzw. Bewältigung der Folgen herangezogen werden. Die klassische Arbeitslosenversicherung und die öffentliche Arbeitsverwaltung sind Beispiele für kollektive Verantwortung. Aber die Entwicklung der 80er und 90er Jahre – etwa die spektakulären Fälle von Privatisierungen, die Möglichkeiten des Kontraktmanagements oder der neuen Versicherungstechnologien – und auch die gegenwärtige Diskussion³² sind gute Gründe, zwar nicht die staatliche Verantwortung, aber die derzeit konkrete organisatorische Form kollektiver Solidarität immer wieder in Frage zu stellen und zu prüfen, inwieweit solidarische Verantwortung, individuelle Solidarität oder gar private Verantwortung im Sinne des Gewährleistungsstaats³³ funktional effizientere Äquivalente darstellen³⁴.

Für die Wahl dieser vier Alternativen der Verantwortungsteilung lassen sich aus der modernen Gerechtigkeitstheorie, wie dargelegt, zwar allgemeine Regeln ableiten, aber um diese im einzelnen Fall zu konkretisieren, bedarf es eines weiteren Analyseschrittes. Dieser muss die Passung historisch gewachsener institutioneller Arrangements an die neuen Risiken prüfen und neu konfigurieren, wenn sich nachhaltige Defizite ökonomischer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit ergeben. Die empirische Risikoanalyse hatte gezeigt, dass es vor allem die ‚internen‘ oder ‚selbstgemachten‘ Risiken sind, die zunehmen, besonders die Risiken bei kritischen Übergängen zwischen Bildung, Familie und Beruf. Alte Sicherungssysteme, die noch auf die traditionelle Rollenteilung zwischen Frauen und Männern zugeschnitten waren (z.B. interne Arbeitsmärkte), erodieren, funktional äquivalente Sicherungssysteme für Einkommensrisiken über den Erwerbsverlauf sind noch nicht oder nur in Ansätzen in Sicht. Es stellt sich daher die Frage, welche Formen der Verantwortungsteilung diese neuen Risiken ökonomisch effizienter und sozial gerechter als bisher zu „managen“ versprechen. Im Folgenden wird das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte als institutionelle Innovation vorgeschlagen, die im Rahmen dieses Essays jedoch nur am Beispiel des Managements von Bildungsrisiken im Erwerbsverlauf demonstriert werden kann.³⁵

32 Vgl. etwa den jüngsten Vorschlag zur Abschaffung der Bundesagentur für Arbeit und die Einführung einer privaten Arbeitslosenversicherung in Breyer u.a. (2004).

33 Vgl. hierzu u.a. Hoffmann-Riem (2001), Schuppert (2003) und Schmid (2004c).

34 Für eine vorsichtige differenzierte Form der Anreicherung sowie Kombination öffentlicher Arbeitslosen- und Rentenversicherungen mit privaten Kontensystemen vgl. Fölster (1999), Schmid (2002: Kapitel 6), Rabe/Schmid (2000), Rabe/Langedüddeke (1999), Thiede (2000), Stiglitz/Yun (2002).

35 Zur Theorie der Übergangsarbeitsmärkte und zum Beitrag der Übergangsarbeitsmärkte zum sozialen Risikomanagement in der gesamten Breite der Arbeitsmarktrisiken vgl. Gazier (2003), Schmid (2002, 2004b) und Schmid/Gazier (2002).

4. Soziales Risikomanagement von Bildungsinvestitionen durch Übergangsmärkte

Die Rede von der „Wissensgesellschaft“ bringt das Kernproblem des Risikomanagements von Bildungsinvestitionen auf einen Begriff: Bildungsentscheidungen determinieren immer stärker die künftigen Erwerbs- und Einkommenschancen. Einige stilisierte Fakten für Deutschland zeigen rasch, wie groß die Herausforderungen für ein soziales Risikomanagement sind; in anderen Ländern der EU treffen sie mehr oder weniger ebenfalls zu (vgl. auch 2.1):

- So ist das Risiko der Arbeitslosigkeit und der Armut von gering Qualifizierten in Deutschland etwa fünf- bis sechsmal so hoch wie das der Hochschul- oder Fachhochschulgebildeten. Die *Arbeitslosenquote* der Erwerbspersonen ohne beruflichen Abschluss betrug 2002 19,8 Prozent (alte Länder + Berlin West) bzw. 49,1 Prozent (neue Länder + Berlin-Ost), die der Hoch- und Fachhochschulabsolventen 3,3 Prozent (alte Länder + Berlin West) bzw. 5,5 Prozent (neue Länder + Berlin-Ost) (Reinberg/Schreyer 2003: 2).
- Die *Armutsquote* (definiert als 60 Prozent des verfügbaren Einkommens unter dem Medianwert) der Bevölkerung über 17 Jahre mit Hauptschulniveau ohne weiteren Bildungsabschluss betrug 22,8 Prozent, die der Hoch- und Fachhochschulabsolventen 4,7 Prozent (Goebel u.a. 2004: Tab. 5a, S. 632).
- Die *Bildungschancen* sind ungleich verteilt. Von 100 Jugendlichen im studierfähigen Alter haben 22 einen Vater mit Abitur – 18 von ihnen beginnen ein Studium; 45 junge Leute haben einen Vater mit Hauptschulabschluss; von diesen schreiben sich nur neun an einer Hochschule ein. Die Studierquote der Jugendlichen (19-24-Jährige) aus bildungsnahen Familien beträgt 84 Prozent, die der Jugendlichen aus bildungsfernen Familien nur 21 Prozent (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004: 113).
- Die *Weiterbildungschancen* sind ungleich verteilt. Nahezu jede achte Person (13 Prozent) im erwerbsfähigen Alter hat bisher nie an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Das Risiko der Nichtteilnahme an Weiterbildung ist um so höher, je geringer das Ausbildungsniveau oder das Haushaltseinkommen ist (Expertenkommission Finanzierung 2004: 123 ff.).

Es gehört heute jedoch zum weithin akzeptierten sozialpolitischen Kanon, dass Bildungschancen der Jugend, aber auch Weiterbildungschancen der Erwachsenen im Erwerbsverlauf möglichst nicht durch die primäre Einkommensverteilung der Eltern bzw. durch den Erwerbsstatus determiniert sein sollten. Es stellt sich daher die Frage, wie die mit den Entscheidungen und Folgen von Bildungsinvestitionen verbundenen Risiken sozial besser „gemanagt“ werden können.

Diese Bücher und Abende füllende Frage kann hier selbstverständlich nicht erschöpfend beantwortet werden. Das oben schon mehrfach angesprochene Konzept der Übergangsmärkte bietet jedoch eine Strukturierungshilfe.

Übergangsarbeitsmärkte (ÜAM) regeln den Übergang zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, zwischen „Inaktivität“ und Beschäftigung oder die Kombination verschiedener Beschäftigungsverhältnisse (etwa selbständige und abhängige Beschäftigung, Eigenarbeit und Erwerbstätigkeit). Ziel ist es, sowohl die damit verbundenen Einkommensrisiken abzusichern als auch individuelle oder betriebliche Entscheidungen zu fördern, riskante Übergänge bzw. entsprechendes Personalmanagement zu wagen. ÜAM sollen die während des Erwerbsverlaufs auftretenden kritischen Ereignisse durch institutionelle Arrangements (finanzieller, rechtlicher und organisatorischer Art) „überbrücken“ helfen – z.B. beim Übergang zwischen Bildung und Arbeit, zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung, zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, zwischen Erwerbs- und Familienarbeit, zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sowie zwischen Erwerbsarbeit und beruflicher Invalidität oder Rente. Wie die kurze Skizze der Risikoanalyse zeigte, steigt die Wahrscheinlichkeit kritischer Ereignisse im Erwerbsverlauf. Entsprechend steigt der Bedarf an sozialer Absicherung solcher Übergänge, weil Familie und Beruf unter einen Hut gebracht werden müssen, der technische Fortschritt oder die internationale Arbeitsteilung Berufs- oder Qualifikationswechsel erfordern, nicht zuletzt aber auch, weil sich die beruflichen Präferenzen während des Erwerbsverlaufs verändern oder physische oder psychische Krankheiten, Veränderungen persönlicher Umstände oder regionale Mobilität einen solchen Präferenzwechsel mehr oder weniger erzwingen.

ÜAM sind also institutionelle Arrangements, in denen „Flexicurity“, d.h. Flexibilität und Sicherheit auf Teilarbeitsmärkten verwirklicht wird. ÜAM verallgemeinern das Prinzip der Arbeitslosenversicherung zu einer *Arbeitslebensversicherung*, indem sie Einkommens- und Statusrisiken nicht nur bei Arbeitslosigkeit, sondern auch bei Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungs- oder Tätigkeitsformen sichern. Sie bilden Beschäftigungsbrücken, die den Übergang von einem Arbeitsverhältnis zum anderen vorbereiten. In der Sprache des sozialen Risikomanagements ist daher die Etablierung solcher Beschäftigungsbrücken nicht nur ein (zum Teil auch Um-)Weg der Reintegration von Arbeitslosen in die Beschäftigung. Sie ist auch eine Form der Risikoprävention und der Risikomilderung, in der traditionellen Begriffssprache „präventive Arbeitsmarktpolitik“. Die oben vorgenommenen begrifflichen Präzisierungen des Risikomanagements, die psychologischen Grundlagen des Risikoverhalten, der Ansatz der Risikoanalyse sowie die normativen Überlegungen zur Verantwortungsteilung beim Risikomanagement geben weitere Hinweise für praktische Lösungsvorschläge – hier beim Management der Risiken von beruflichen Bildungsinvestitionen.

So entsprechen *Lehrlingssysteme* nahezu idealtypisch den Prinzipien von Übergangsmärkten: *finanziell* durch eine Verantwortungsteilung der Kosten zwischen Individuen, Betrieben und Staat, *organisatorisch* durch die Verbindung von praktischem und theoretischem Lernen, *rechtlich* durch das (zumindest faktische) Recht auf einen Ausbildungsplatz, *sozial* durch kooperative Lernformen zwischen Beschäftigten, Auszubildenden, Berufsschulen und beruflich oder branchenmäßig organisierten Betrieben. Lehrlingssysteme sind immer noch eine effektive

Brücke von der Schule in den Beruf, wie die vergleichsweise moderaten Jugendarbeitslosenquoten in den Ländern mit solchen Systemen (Deutschland, Österreich und Schweiz) zeigen. Auch wenn sie aus verschiedenen Gründen höchst reformbedürftig sind,³⁶ stellt sich dennoch die Frage, ob die oben aufgeführten Grundprinzipien zum Teil nicht auch auf Erwachsene übertragen werden können. Das gilt vor allem für Ältere, die keine oder geringe berufliche Qualifikationen haben und bei Entlassungen nahezu chancenlos von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind. Zur Kosten- und Risikoteilung könnten in diesem Fall beispielsweise erworbene Ansprüche auf Arbeitslosengeld in Bildungsgutscheine transformiert werden, oder Tarifverträge könnten gemeinsam finanzierte Bildungsfonds einrichten. Ansätze in dieser Richtung finden sich in vielen Kollektivverträgen in den Niederlanden, im mittlerweile von vielen EU-Ländern adaptierten dänischen Programm der Jobrotation (Weiterbildung von Beschäftigten und Einstellung von Arbeitslosen als Stellvertreter), im Modell der österreichischen Arbeitsstiftungen (institutionalisierte Übergangsbeschäftigung zwecks vermittlungsorientierter Weiterbildung) und in dem riesigen Nachqualifizierungsprogramm der schwedischen Regierung von 1997 bis 2002 (Oschmiansky u.a. 2001: 41 f.).

Staatlich geförderte individuelle Bildungs- oder Lernkonten können im Sinne der Gerechtigkeitstheorie von Ronald Dworkin (2000) als ein Instrument der periodischen Ressourcenumverteilung zugunsten von Bildungsbenachteiligten interpretiert werden. Sie erscheinen als viel versprechendes neues Instrument vor allem zur Finanzierung und Förderung des lebenslangen Lernens.

- Das originäre Konzept sieht hierbei vor, dass Arbeitnehmer einen Teil ihres Einkommens auf einem separaten realen Bildungskonto ansparen, um davon im Bedarfsfall Weiterbildung zu finanzieren. Der Staat fördert dann jeden gesparten Euro mit einer entsprechenden Matching-Prämie. Diese "Rein-Form" ist jedoch selten und trifft derzeit nur auf die Pläne in Schweden und Pilotprojekte in den Niederlanden zu.
- In Großbritannien wurden virtuelle Konten bei einer dafür geschaffenen Behörde eingerichtet, über die Kurse bei registrierten Anbietern abgerechnet werden konnten. Das Programm, das rasch angenommen wurde, wurde jedoch wegen Missbrauchs storniert.
- In Österreich werden Weiterbildungskosten anteilig und nachträglich erstattet. Darüber hinaus stimuliert die österreichische Regierung durch 120-prozentige Abschreibungsmöglichkeiten auch Bildungsinvestitionen von Arbeitgebern.
- Die Schweizer Variante (Kanton Genf) eines tatsächlichen Bildungsgutscheines, der ohne Eigenbeteiligung eingelöst werden kann, stellt hingegen die Ausnahme dar. Grundsätzlich aber ist die Idee immer dieselbe: Die Eigeninitiative bildungsbenachteiligter Arbeitnehmer zur Risikovorsorge durch indivi-

³⁶ Vgl. die entsprechenden Ausführungen dazu aus deutscher Sicht z. B. bei Reinberg/Hummel (2001), aus international vergleichender Sicht z. B. Ryan (2001).

duelle Weiterbildung soll mit einem finanziellen Beitrag von Seiten des Staates gefördert werden.³⁷

Die gegenwärtige Praxis der Bildungsgutscheine bei der Bundesagentur für Arbeit, die jüngst in Deutschland eingeführt wurden, verdeutlicht jedoch, dass es mit einer reinen Ressourcenumverteilung nicht getan ist. Die Probleme, die bei der faktischen Umsetzung auftreten, machen deutlich, dass der „Capability“-Ansatz von Amartya Sen (2001) durchaus praktische Bedeutung hat. Die Fähigkeit, vorhandene Ressourcen in zielführende Aktivitäten umzusetzen, ist sozial ungleich verteilt. Bildungsbenachteiligte können die Gutscheine nicht so effektiv nutzen wie Bildungsgewohnte. Darüber hinaus schränken Intransparenz der Angebote, regionale Anbieterkartelle oder fehlende regionale Angebote und mangelnde Qualitätskontrolle die „Konsumentensouveränität“ auch trotz vorhandener Ressourcen ein. Sowohl *private Verantwortung* (z.B. privates Bildungsparen) als auch *individuelle Solidarität* (z.B. Weiterbildungsbereitschaft) stoßen bei Marktversagen klar auf ihre Grenzen. Deshalb sind für das soziale Management von (Weiter-)Bildungsrisiken auch Formen der *solidarischen Verantwortung* (z. B. Bildungsberatung) und der *kollektiven Verantwortung* (z. B. staatliche Garantie eines flächendeckenden Angebots an (Bildungsträgern) notwendig, kurz öffentlich-private Partnerschaften verschiedener Art auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.

Das gilt auch für eine andere, nahe liegende Form des Managements von Bildungsrisiken im Erwerbsverlauf, nämlich für effektive Prognosesysteme des zukünftigen Qualifikationsbedarfs, um die Risiken von Bildungsentscheidungen ex post wie ex ante zu minimieren. Die Kapazität der neuen Informationstechnologien zur Sammlung und Verarbeitung von Informationen ist derzeit weit unterausgeschöpft. Entscheidungsrelevante Informationen für Investitionen setzen darüber hinaus eine gute Kommunikation zwischen den regional maßgeblichen Akteuren voraus. Denn nur diese verfügen über die erfahrungsgesättigten, aber nicht quantifizierbaren Informationen des vorhandenen und notwendigen regionalen Bildungsstocks. So wie Investitionsentscheidungen den zukünftigen Qualifikationsbedarf bestimmen, so sind sie gleichzeitig auch auf die regional rasche Reaktionsfähigkeit auf Bildungsdefizite angewiesen. Auch hier zeigt sich der Joint-Venture Charakter von Risikomanagement (Neugart/Schömann 2002; Hilbert/Mytzek 2002).

Schließlich scheint es keine Utopie mehr zu sein, dass Bildungsrisiken zunehmend durch private Versicherungssysteme abgedeckt werden. Viele Berufe sind mit besonderen Risiken verbunden, so dass entsprechende Bildungsinvestitionen möglicherweise unterbleiben. Greift man die Anregung von Robert Shiller (2003) auf, Managementtechniken der Finanzmärkte auf Arbeitsmärkte zu übertragen, könnten Gewerkschaften oder private Agenturen berufliche Einkommensversi-

37 Vgl. Schmid/Bruttel (2003) und in diesem Sinne auch Expertenkommission Finanzierung (2004: 226 ff.).

cherungen durch Finanzierungstechniken analog zu den Finanzmärkten anbieten. Beispielsweise könnten die auf Finanzmärkten üblichen Swap-Kontrakte auch zur Sicherung beruflicher (übrigens auch sektoraler oder regionaler) Lohnrisiken genutzt werden. Viele hoch qualifizierte Spezialisten scheuen sich z.B., einen Job in einer neu gegründeten Dotcom-Firma anzunehmen, weil dort die Lohnrisiken sehr hoch sind. Würden diese Firmen jedoch, so Shiller, ihren Lohnfonds gegen eine ganz bescheidene Prämie versichern, dann wären sie für risikoscheue Spezialisten attraktiver. Angeblich soll es in den USA schon Finanzierungsinstitute geben, die solche Swaps verkaufen.

Offen bleibt derzeit, was von derartigen Spekulationen zu halten ist. Denn die Probleme solcher privater Versicherungen sind unübersehbar. Shiller scheint beispielsweise die Probleme des Persönlichkeitsschutzes für die notwendige Informationsbeschaffung zu unterschätzen, die notwendig sind, um opportunistisches Verhalten oder unerwünschte bzw. verkehrte Auswahl zu vermeiden. Deshalb erscheint es beim derzeitigen Stand der Dinge realistischer, auf öffentlich-private Mischformen im Management von Bildungsrisiken zu setzen. So weist das australische System der Studienfinanzierung, die sog. HECS („Higher Education Contribution System“) auf ein zukunftsweisendes Versicherungssystem von Bildungsrisiken im hoch qualifizierten Bereich hin. Der Staat bietet zinsgünstige Darlehen zur Finanzierung der Studiengebühren an, die nur zurückzuzahlen sind, wenn eine bestimmte Einkommensgrenze erreicht wird. Ein solches System gleicht vorhandene Ressourcendefizite am Beginn von Bildungsentscheidungen aus, unterstützt riskante Bildungsentscheidungen, die möglicherweise nicht zu den erwarteten hohen Einkommen führen und gleicht indirekt die Unberechenbarkeiten des Marktes aus, für welche die Individuen nicht verantwortlich gemacht werden können. Das System hat allerdings in der praktischen Umsetzung drei Haken: politisch-ökonomische Restriktionen sowie mangelnde soziale wie administrative Effektivität. So hatte sich nach einigen Jahren herausgestellt, dass die australische Regierung die Existenz des Fonds für Studiengebühren als Argument für die Kürzung öffentlicher Mittel benutzte, so dass die gesamten Bildungsinvestitionen nicht in dem Maße stiegen wie erwartet und erwünscht. Zwar sind keine weiteren Benachteiligungen für Jugendliche aus bildungsfernen oder einkommensschwachen Schichten erkennbar, aber auch keine massiven Verbesserungen zum Abbau der Risikoaversion dieser Gruppe, deren Gründe oben schon (vgl. 1.2) dargestellt wurden. Schließlich wurden die administrativen Kosten bei der Eintreibung der Darlehensrückzahlung unterschätzt, weil viele Sondertatbestände wie Krankheiten und Kindererziehung zu berücksichtigen sind (Buchanan 2004).

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen erscheint das (derzeit in einigen Bundesländern eingeführte) *Studienkontenmodell* gegenüber dem Modell der *Studiengebühren* wenigstens für das Erststudium eine ernsthafte Alternative zu sein. Es verspricht, in effektiver Form private und kollektive Verantwortung in der komplizierten Gemengelage von Bildungsrisiken zu verbinden: Es finanziert das Studium de facto über Bildungsgutscheine aus öffentlichen Mitteln, verlangt aber

diszipliniertes eigenverantwortliches Verhalten, sonst drohen Gebühren für das Überschreiten der Regelstudienzeiten; von den Universitäten wird eine gezieltere Studienplanung sowie Qualitätsmanagement verlangt, und der Staat bzw. die Öffentlichkeit kann die Refinanzierung der Hochschulen an das Funktionieren des Kontensystems binden. Die individuelle Solidarität, nämlich die Beteiligung an der Finanzierung der Bildungsinvestitionen, muss dann nicht von denjenigen eingefordert werden, die auf dem Markt Glück hatten und hohe Bildungsrenditen einkassieren. Die Rückzahlung von Darlehen (also der öffentlichen Vorauszahlung) kann, wie das australische Beispiel zeigte, hohe administrative Kosten verursachen. Die Einforderung der individuellen Solidarität kann bei öffentlicher Finanzierung vielmehr indirekt durch eine progressive Einkommensteuer und/oder durch eine Mindeststeuer geregelt werden.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass der Wort-Wechsel von der Arbeitsmarktpolitik zum sozialen Management von Arbeitsmarktrisiken wissenschaftlichen Gewinn verspricht: Er zwingt zu einer ganzheitlichen Betrachtungsweise und zu differenzierten prospektiven Risikoanalysen; er stellt die eingefahrene Verantwortungsteilung zwischen den Akteuren radikal in Frage, einschließlich der rationalistischen Verhaltensannahmen der nutzenmaximierenden Entscheidungstheorie („rational choice“). Schon die Beachtung einfacher psychologischer Regeln des Risikoverhaltens führt zu beachtlichen Korrekturen und Anregungen für das Design „aktivierender“ Arbeitsmarktpolitik, insbesondere zur Stärkung präventiver und nachhaltiger Arbeitsförderung. Darüber hinaus muss in Betracht gezogen werden, dass große und in der Ferne liegende Risiken gegenüber kleinen und unmittelbar drohenden Risiken systematisch unterschätzt werden. Deshalb wird die Risikoanalyse selbst zu einem zentralen Bestandteil des sozialen Risikomanagements, um behebbare Informationsasymmetrien zu beseitigen. Es konnte rudimentär gezeigt werden, dass die neuen Risiken nicht so „demokratisch gleich“ verteilt sind, wie die Intonation der „Risikogesellschaft“ nahe legt. Vielmehr bilden sich sozialstrukturell neue und sich verfestigende Formen von Ungleichheit heraus, von denen beispielsweise viele junge Erwachsene (vor allem Frauen) und gering oder traditionell Qualifizierte (vor allem Ältere) betroffen sind.

Die Rede vom „sozialen Risikomanagement“ an Stelle von aktiver oder aktivierender Arbeitsmarktpolitik ist aber nicht unbedenklich. Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Einkommensverluste in kritischen Lebenslagen sind keine Risiken, die sich wie das Risiko einer Geldanlage „managen“ lassen. Es ist nicht damit getan, nur Chancengleichheit anzuvisieren und die Restrisiken dann den Kräften des Markts zu überlassen. Die Theorie des sozialen Risikomanagements zeigt zwar, dass (nicht zuletzt auf Grund neuer Managementtechnologien) ein ungenutzter Spielraum der Verlagerung des Risikomanagements auf Individuen oder private kollektive Akteure besteht, ohne damit gleich soziale Zielsetzungen zu opfern. Die Bedingungen der Selbstregulierung oder funktionsfähiger Märkte sind jedoch seltener gegeben als angenommen. Darüber hinaus erzeugen die Zufälligkeiten von Märkten oft krasse Ungleichheiten, die Einzelnen nicht zugeschrieben wer-

den können. Deshalb bedarf es regulierender Eingriffe, um sowohl die Voraussetzungen funktionierender Märkte zu schaffen als auch die individuell nicht zu verantwortenden negativen Folgen auszugleichen.

Auf Grund mangelhafter Anreizstrukturen, Fehler im Design von Versicherungen oder unzureichender politischer Kontrolle unterbleiben oft präventive, lindernde und solidarisch ausgleichende Maßnahmen des Risikomanagements. Diese sind jedoch ihrerseits Voraussetzung, um riskantere Erwerbsentscheidungen zu ermutigen, etwa die Entscheidung, von abhängiger in selbständige oder von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung zu wechseln oder sich gar auf das Wagnis eines zweiten oder dritten Berufs einzulassen. Solche ‚internen‘ oder ‚selbstgemachten‘ Risiken nehmen zu, mehr noch, sie sind sogar erwünscht, um die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarkts zu steigern. Alte Sicherungssysteme, die noch auf die traditionelle Rollenteilung zwischen Frauen und Männern zugeschnitten waren (z.B. interne Arbeitsmärkte) erodieren, funktional äquivalente Sicherungssysteme für Einkommensrisiken über den Erwerbsverlauf sind jedoch noch nicht oder nur in Ansätzen in Sicht. Deshalb wurde abschließend vorgeschlagen, die altherwürdige Arbeitslosenversicherung durch Elemente einer Arbeitslebensversicherung zu ergänzen, die nicht nur die Einkommensrisiken im schlimmsten Falle, also der Arbeitslosigkeit, sondern auch im Falle riskanter Übergänge in neue Beschäftigungsverhältnisse absichern. Dadurch eröffnet der Arbeitsmarkt auch für den harten Kern der Langzeitarbeitslosen wieder nachhaltige Erwerbschancen oder lässt es erst gar nicht zur Langzeitarbeitslosigkeit kommen.

Literatur

- Auer, Peter (2000): *Employment Revival in Europe. Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*. Geneva: ILO.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beckmann, Petra (2003): *EU-Beschäftigungsquote. Auch richtige Zahlen können in die Irre führen*. IAB-Kurzbericht, Nr. 11, 1.8.2003.
- Begg, Ian/Berghman, Jos (2002): „Introduction: EU Social (Exclusion) Policy Revisited?“ In: *Journal of European Social Policy*, Jg. 12, H. 3, S. 179-194.
- Bell, Daniel (1999): *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bernstein, Peter L. (1996): *Against the Gods. The Remarkable Story of Risk*. New York et al.: John Wileys & Sons.
- Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (2004): „Selbständige – arm im Alter? Für eine Absicherung Selbständiger in der GRV“. In: *Wirtschaftsdienst*, H. 4, S. 379-386.
- Blossfeld, Hans-Peter/Hamerle, Alfred/Mayer, Karl Ulrich (1986): *Ereignisanalyse: statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Frankfurt a.M.: Campus.

- Bovenberg, A. Lans (2004): „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Lösungen für die gesamte Lebenszeit“. In: *ifo schnelldienst*, Jg. 57, H. 21, S. 17-29.
- Breyer, Friedrich/Franz, Wolfgang/Homburg, Stefan/Schnabel, Reinhold/Wille, Eberhard (2004): *Reform der sozialen Sicherung*. Heidelberg: Springer.
- de Bruijn, Jeanne/de Vries, Gert/ten Cate, Helen (2003): The Burden of Late Modernity: Work-Related Disability Among Women in the Netherlands. Unveröff. Manuskript.
- Buchanan, John (2004): „The European Social model: An Australian perspective on its meaning, impact and potential evolution“. In: Hartmut Kaelble/Günther Schmid (Hrsg.): *Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat*. WZB-Jahrbuch 2004. Berlin: edition sigma, S. 215-238.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003*. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. http://www.bmbf.de/pub/040714_soz17hauptbericht.pdf
- Dworkin, Ronald (2000): *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Cambridge, Mass./London: Harvard University Press.
- Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckhardt/Jürgens, Kerstin (2004): *Prekäre Balancen – Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*. Berlin: edition sigma.
- Erben, Roland/Romeike, Frank (2003): *Allein auf stürmischer See. Risikomanagement für Einsteiger*. Weinheim: Wiley-VCH.
- Erzberger, Christian (2001): „Sequenzmusteranalyse als fallorientierte Analysestrategie“. In: Reinhold Sackmann/Matthias Wogens (Hrsg.) (2001): *Strukturen des Lebenslaufs. Übergang – Sequenz – Verlauf*. Weinheim: Juventa, S. 135-198.
- Esping-Andersen, Gösta (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gösta (2002): „Towards a Post-Industrial Gender Contract“. In: Peter Auer/Bernard Gazier (Hrsg.): *The Future of Work, Employment and Social Protection*. Geneva: International Institute for Labour Studies, S. 109-128.
- Etzold, Sabine (2004): „Der Messner in uns. Verhaltensforscher auf der Suche nach der Risikopersonlichkeit“. In: *Die Zeit*, 13. Mai, Nr. 21, S. 37.
- European Commission (2000): *Employment in Europe 2000 - Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2002): *Employment in Europe 2002 - Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2003): *Employment in Europe 2003 - Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2004): *Employment in Europe 2004 - Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Expertenkommission Finanzierung (2004): *Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft*. 26. Juli 2004. http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf.
- Fölster, Stefan (1999): „Social Insurance Based on Personal Savings“. In: *The Economic Record*, Jg. 75, H. 228, S. 5-18.

- Freeman, Richard/Schettkat, Ronald (2000): „Skill Compression, Wage Differentials and Employment: Germany vs. the US“. Working Paper 7610 (NBER Working Paper Series). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Friedrichs, Jürgen (Hrsg.) (1998): *Die Individualisierungs-These*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gangl, Markus (2004a): „Kontingente Beschäftigung: Ursachen, Verteilung und sozialstrukturelle Wirkungen“. In: Martin Abraham/Thomas Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsociologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (im Erscheinen).
- Gangl, Markus (2004b): „Wohlfahrtsregime, Einkommensungleichheit und Einkommensdynamik: Europa und die USA im Vergleich“. In: Hartmut Kaelble/Günther Schmid (Hrsg.): *Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat*. WZB Jahrbuch 2004. Berlin: edition sigma, S. 239-260.
- Gautié, Jerome (2002): „*Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail*“. Document de travail du CEE, n° 15. Noisy-Le-Grand: Centre d'études de l'emploi.
- Gazier, Bernard (2003): „*Tous Sublimes*“. Vers un nouveau plein-emploi. Paris: Flammarion.
- Giddens, Anthony (1998): *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Gigerenzer, Gerd (2002): *Reckoning with Risk: Learning to Live with Uncertainty*. London: Penguin Books.
- Goebel, Jan/Habich, Roland/Krause, Peter (2004): „Einkommen – Verteilung, Armut und Dynamik“. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit WZB und ZUMA: *Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 623-638.
- Goodin, Robert E. (2001): Work and Welfare: Towards a Post-productivist Welfare Regime. In: *British Journal of Political Science*, Jg. 31, H. 1, S. 13-39.
- Gottschall, Karin/Voß, Günther G. (Hrsg.) (2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mering: Rainer Hampp.
- Guillari, Susy/Lewis, Jane (2003): The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach. Oxford. Unveröff. Manuskript.
- Heimer, Carol A. (2003): „Insurers as Moral Actors“. In: Richard V. Ericson/Aaron Doyle (Hrsg.): *Risk and Morality*. Toronto/Buffalo/London: University of Toronto Press, S. 284-316.
- Hilbert, Christoph/Mytze, Ralf, unter Mitarbeit von Michael Neugart und Janine Leschke (2002): *Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs*. WZB-Discussion Paper FS I 02-211. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Hoffmann-Riem, Wolfgang (2001): *Modernisierung von Recht und Justiz. Eine Herausforderung des Gewährleistungsstaates*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Holzmann, Robert/Jorgensen, Steen (2000): *Social Risk Management: A New Conceptual Framework for Social Protection and Beyond*. Washington: Social Protection Discussion Paper Series No. 0006 (The World Bank).

- Jann, Werner/Schmid, Günther (Hrsg.) (2004): *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*. Berlin: edition sigma.
- Kaelble, Hartmut/Schmid, Günther (Hrsg.) (2004): *Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat*. WZB-Jahrbuch 2004. Berlin: edition sigma.
- Kahnemann, Daniel/Tversky, Amos (Hrsg.) (2000): *Choices, Values, and Frames*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Keller, Hildegard Elisabeth (2004): „Auf sein Aventura und Risiko handeln“. Zur Sprach- und Kulturgeschichte des Risiko-Begriffs“. In: *Risknews*, H. 1, S. 61-65.
- Kletzer, Lori G./Litan, Robert E. (2001): *A Prescription to Relieve Worker Anxiety*. Policy Brief 01-2, Institute for International Economics and Brookings Institution, February 2001; <http://www.iie.com/publications/pb/pb01-2.htm>.
- Knight, Frank H. 1964 [1921]: *Risk, Uncertainty & Profit*. New York: Century Press.
- Lazear, Edward (1990): „Job Security Provisions and Employment“. In: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 105, S. 699-726.
- Lechner, Michael/Frölich, Markus/Steiger, Heidi (2004): *Mikroökonomische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik*. Abschlussbericht für NFP 43, Projekt-Nr. 4043-058311. Sankt Gallen: Universität St. Gallen.
- Le Grand, Julian (2003): *Motivation, Agency, and Public Policy. Of Knights and Knaves, Pawns and Queens*. Oxford: Oxford University Press.
- Luhmann, Niklas (1990): *Die Wissenschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Macdonald, Fiona/Holm, Sonya (2001): „Employment for 25- to 34-Year-Olds in the Flexible Labour Market: A Generation Excluded?“ In: Linda Hancock/Brian Howe/Marion Frere/Anthony O'Donnell: *Future Directions in Australian Social Policy. New Ways of Preventing Risk*. Melbourne: CEDA/Growth 49, S. 16-24.
- Mangan, John (2000): *Workers Without Traditional Employment: An International Study of Non-Standard Work*. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar.
- Mannheim, Karl (1928): „Das Problem der Generationen“ In: Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie, 7 (2), S. 157-185; 7 (3), S. 309-330.
- Manow, Philipp (2004): *'The Good, the Bad, and the Ugly': Esping-Andersen's welfare state typology and the religious roots of the western welfare state*. MPIfG working paper 04/3. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. <http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp04-3/wp04-3.html>.
- Mayer, Karl-Ulrich (1996): „Erklärung und Folgen der Bevölkerungsentwicklung. Anmerkungen zu dem Buch von Meinhard Miegel und Stefanie Wahl: Das Ende des Individualismus“. In: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.): *Gesellschaft des langen Lebens: Sozialgeschichte und Gesellschaftspolitik*. Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 68. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 57-75.
- Meager, Nigel/Bates, Peter (2002): „From Salary Workers to Entrepreneurial Workers?“ In: Günther Schmid/Gazier, Bernard (Hrsg.): *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar, S. 298-339.
- Neugart, Michael/Schömann, Klaus (Hrsg.) (2002): *Forecasting Labour Markets in OECD Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Neuschäffer, Christoph (2004): „Jobmaschine mit Synergieeffekten“. In: *Süddeutsche Zeitung*, Nr. 280, 2. 12. 2004, S. 24.

- Nussbaum, Martha (2000): *Women and Human Development. The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nussbaum, Martha (2003): „Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice“. In: *Feminist Economics*, Jg. 9, H. 2-3, S. 33-59.
- OECD (1999): *Employment Outlook*. Paris: OECD Publications.
- OECD (2004): *Employment Outlook*. Paris: OECD Publications.
- O'Reilly, Jacqueline/Fagan, Colette (Hrsg.) (1998): *Part-Time Prospects. An International Comparison*. London/New York, Routledge
- O'Reilly, Jacqueline/Bothfeld, Silke (2002): „What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany“. In: *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 26, H. 4, S. 409-439.
- Oschmiansky, Heidi/Schmid, Günther/Uhrig, Bettina, unter Mitarbeit von Thomas Heitmann (2001): *Qualifikation und Beschäftigung: Jobrotation als Instrument der Weiterbildung und Integration von Arbeitslosen*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).
- Oschmiansky, Frank (2004): Bekämpfung von Schwarzarbeit (Ich-AG, Mini-Jobs). In: Werner Jann/Günther Schmid (Hrsg.): *Eins zu Eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*. Berlin: edition sigma, S. 51-62.
- Oschmiansky, Frank/Schmid, Günther/Kull, Silke (2003): „Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen und Strukturprobleme der Missbrauchsdebatte“. In: *Leviathan*, Jg. 31, H. 1, S. 3-31.
- Rabe, Birgitta/Langelüddeke, Anne (1999): „Flexible Anwartschaften als Element der Rentenreform“. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 79, H. 4, S. 237-244.
- Rabe, Birgitta/Schmid, Günther (2000): „Strategie der Befähigung: Zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik“. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, H. 5, S. 305-313.
- Rawls, John (1990): *A Theory of Justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Rawls, John (2001): *Justice as Fairness - A Restatement* (edited by Erin Kelly). Cambridge/London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2001): „Die Entwicklung im deutschen Bildungssystem vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt“. In: Alexander Reinberg (Hrsg.): *Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik*. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 245), S. 1-62.
- Reinberg, Alexander/Schreyer, Franziska (2003): „Arbeitsmarkt für AkademikerInnen. Studieren lohnt sich auch in Zukunft“. In: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 20, 17.11.2003.
- Ryan, Paul (2001): „The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective“. In: *Journal of Economic Literature*, Jg. 39, H. 1, S. 34-92.
- Saraceno, Chiara (2004): The reproductive paradox of “weak” and “strong” families in contemporary Europe. In: Hartmut Kaelble/Günther Schmid (Hrsg.): *Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat*. WZB Jahrbuch 2004. Berlin: edition sigma, S. 347-373.
- Salais, Robert (2003): „Work and Welfare: Toward a Capability Approach“. In: Jonathan Zeitlin/David M. Trubek (Hrsg.): *Governing Work and Welfare in a New Economy. European and American Experiments*. Oxford: Oxford University Press, S. 317-344.
- Schmid, Günther (2002): *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt a.M.: Campus.

- Schmid, Günther (2004a): „Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt. Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des ‚Geschlechtervertrags‘“. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 14, H. 1, S. 51-72.
- Schmid, Günther (2004b): „Risikomanagement im Europäischen Sozialmodell: Arbeitsmarktpolitische und normative Aspekte eines Paradigmenwechsels“. In: Hartmut Kaelble/Günther Schmid (Hrsg.): *Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat*. WZB-Jahrbuch 2004. Berlin: edition sigma, S. 375-421.
- Schmid, Günther (2004c): *Gewährleistungsstaat und Arbeitsmarkt. Neue Formen von Governance in der Arbeitsmarktpolitik*. WZB Discussion Paper SP I 2004-107. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schmid, Günther/Gazier, Bernard (Hrsg.) (2002): *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schmid, Günther/Bruttel, Oliver (2003): „Individuelle Bildungskonten: Von den europäischen Nachbarn lernen“. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Jg. 32, H. 3, S. 25-29.
- Schmid, Günther/Kull, Silke (2004): „Die Europäische Beschäftigungsstrategie: Perspektiven der Offenen Methode der Koordinierung“. In: Hartmut Kaelble/Günther Schmid (Hrsg.): *Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat*. WZB Jahrbuch 2004. Berlin: edition sigma, S. 317-343.
- Schmid, Günther/Schömann, Klaus (2004): *Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets: Towards a European Social Model*. TLM.NET Report No. 2004-01. Amsterdam: SISWO/Institute for the Social Sciences. http://www.siswo.uva.nl/tlm/root_files/seminalpaper.pdf.
- Schmidt, Manfred G. (1998): „Wohlfahrtsstaatliche Regime: Politische Grundlagen und politisch-ökonomisches Leistungsvermögen“. In: Stephan Lessenich/Illona Ostner (Hrsg.): *Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive*. Frankfurt a.M.: Campus, S. 179-200.
- Schömann, Klaus/Rogowski, Ralf/Kruppe, Thomas (1998): *Labour Market Efficiency in the European Union. Employment Protection and Fixed-Term Contracts*. London/New York: Routledge.
- Schulze Buschoff, Karin (2004): *Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit - Europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen*. WZB Discussion Paper SP I 2004 – 108. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Schuppert, Gunnar F. (2003): *Staatswissenschaften*. Baden-Baden: Nomos.
- Sen, Amartya (2001): *Development as Freedom*. New York: Alfred A. Knopf.
- Shiller, Robert (2003): *The New Financial Order: Risk in the 21st Century*. Princeton: Princeton University Press.
- Sinn, Hans-Werner (1995): *Social Insurance, Incentives and Risk Taking*. Working Paper 5335 (NBER Working Paper Series). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Stiglitz, Josef/Yun, Jungyoll (2002): *Integration of Unemployment Insurance with Retirement Insurance*. Working Paper 9199 (NBER Working Paper Series). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Streeck, Wolfgang (1991): „On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production“. In: Egon Matzner/Wolfgang Streeck (Hrsg.): *Beyond Keynesianism. The Socio-Economics of Production and Full Employment*. Aldershot: Edward Elgar, S. 21-61.

Thiede, Reinhold (2000): „Alterssicherung – Modell zur Modernisierung des Rentensystems“. In: *Soziale Sicherheit*, Jg. 49, H. 2, S. 48-52.

Winkel, Rolf (2004): „Das Märchen der verbesserten Arbeitsanreize“. In: *Soziale Sicherheit*, H. 7, S. 218-225.

Bücher

der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung“

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
Urbane Beschäftigungsdynamik. Berlin im Standortvergleich mit Ballungsregionen
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Mathias Eberling, Volker Hielscher, Eckart Hildebrandt, Kerstin Jürgens
Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen
2003
Berlin, edition sigma
279 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Thode
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe
„Benchmarking“ des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“: Gerhard Fels, Rolf G. Heinze, Heide Pfarr, Günther Schmid, Wolfgang Streeck
Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann-Stiftung
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

European Academy of the Urban Environment
New institutional arrangements in the labour market. Transitional labour markets as a new full employment concept
1998
Berlin, EA.UE series „The Urban Environment in Europe“
135 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hg.)
Ökonomie als Grundlage politischer Entscheidungen
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert, Klaus Schömann
Lernen von den Nachbarn. Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

Markus Gangl
Unemployment Dynamics in the United States and West Germany. Economic Restructuring, Institutions and Labor Market Processes
2003
Heidelberg, New York: Physica/Springer
300 S.

Werner Jann, Günther Schmid (Hg.)
Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt
2004
Berlin: edition sigma
112 S.

Max Kaase, Günther Schmid (Hg.)
Eine lernende Demokratie - 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland WZB-Jahrbuch 1999
1999
Berlin, edition sigma
586 S.

Hartmut Kaelble, Günther Schmid (Hg.)
Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat WZB-Jahrbuch 2004
2004
Berlin, edition sigma
455 S.

Jaap de Koning and Hugh Mosley (Eds.)
**Labour Market Policy and Unemployment:
Impact and Process Evaluations in Selected
European Countries**

2001

Cheltenham, UK, Edward Elgar

317 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Eds.)
**Labour Markets, Gender and Institutional
Change. Essays in Honour of Günther
Schmid**

2002

Cheltenham, UK, Edward Elgar

382 S.

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller

**Effizienz der Arbeitsämter: Leistungsver-
gleich und Reformpraxis, Reihe „Moderni-
sierung des öffentlichen Sektors“**

2003

Berlin, edition sigma

179 S.

Ralf Mytzek, Klaus Schömann (Hg.)
**Transparenz von Bildungsabschlüssen in
Europa. Sektorale Studien zur Mobilität von
Arbeitskräften.**

2004

Berlin, edition sigma

198 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hg.)
**Forecasting Labour Markets in OECD Coun-
tries. Measuring and Tackling Mismatches**

2002

Cheltenham, UK, Edward Elgar

322 S.

Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Eds.)
**Part-Time Prospects. An International Com-
parison**

1998

London/New York, Routledge

304 S.

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and
Michel Lallemand (Eds.)

**Working-Time Changes: Social Integration
Through Transitional Labour Markets**

2000

Cheltenham, UK, Edward Elgar

369 S.

Jacqueline O'Reilly (Ed.)
**Regulating Working-Time Transitions in
Europe**

2003

Cheltenham, UK, Edward Elgar

325 S.

Heidi Oschmiansky, Günther Schmid und Bet-
tina Uhrig unter Mitarbeit von Thomas
Heitmann

**Qualifikation und Beschäftigung. Jobrotati-
on als Instrument der Weiterbil-dung und
Integration von Arbeitslosen**

2001

Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Schriftenreihe
der Abteilung „Arbeit und Sozialpolitik“

83 S.

Birgitta Rabe
**Implementation von Arbeitsmarktpolitik
durch Verhandlungen. Eine spieltheore-
tische Analyse**

2000

Berlin, edition sigma

254 S.

Stefan Ramge, Günther Schmid (Hrsg.)
**Management of Change in der Politik?
Reformstrategien am Beispiel der Arbeits-
markt- und Beschäftigungspolitik**

Ein Werkstattbericht, Gesellschaft für Pro-
grammforschung, GfP (Hrg.), Bd. 55 der Reihe
„Schnittpunkte von Forschung und Politik“,

2003

New York, München, Berlin: Waxmann

165 S.

Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Eds.)
**International Handbook of Labour Market
Policy and Evaluation**

1996

Cheltenham, UK, Edward Elgar

954 S.

Günther Schmid, Bernard Gazier (Eds.)
**The Dynamics of Full Employment.
Social Integration Through Transitional
Labour Markets**

2002

Cheltenham, UK, Edward Elgar

443 S.

Günther Schmid

**Wege in eine neue Vollbeschäftigung.
Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende
Arbeitsmarktpolitik**

2002

Frankfurt/Main, Campus

477 S.

Klaus Schömann, Ralf Rogowski, Thomas

Kruppe

**Labour Market Efficiency in the European
Union. Employment Protection and Fixed-
Term Contracts**

1998

London/New York, Routledge

214 S.

Sylvia Zühlke

**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung
und Berufswechsel in Ostdeutschland**

2000

Berlin, edition sigma,

206 S.

**Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

Discussion Papers 2001

Achim Kemmerling
**Die Messung des Sozialstaates.
Beschäftigungspolitische Unterschiede
zwischen Brutto- und Nettosozialleistungs-
quote**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 201

Isabelle Schömann
**Berufliche Bildung antizipativ gestalten: Die
Rolle der Belegschaftsvertretungen. Ein
europäischer Vergleich**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 202

Hugh Mosley, Holger Schütz, Nicole Breyer
**Management by Objectives in European
Public Employment Systems**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 203

Robert Arnkil and Timo Spangar
**Comparing Recent Danish, Finnish and
Swedish Labour Market Policy Reforms**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 204

Günther Schmid unter Mitarbeit von
Kai-Uwe Müller
**Die Zukunft der Erwerbsarbeit. Thesen und
Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 205

Frank Oschmiansky, Silke Kull, Günther
Schmid
**Faule Arbeitslose? Politische Konjunkturen
einer Debatte**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 206

Sabine Berghahn
Ehe als Übergangsarbeitsmarkt?
Bestell-Nr.: FS I 01 - 207

Jan Johannesson
**On the Efficiency of Placement Service and
Programme Placement at the Public Em-
ployment Offices in Sweden**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 208

Michael Neugart and Jan Tuinstra
**Endogenous Fluctuations in the Demand
for Education**
Bestell-Nr.: FS I 01 - 209

Discussion Papers 2002

Sophie Rouault
**Multiple jobholding and path-dependent
employment regimes – answering the quali-
fication and protection needs of multiple
jobholders**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 201

Sophie Rouault, Heidi Oschmiansky, Isabelle
Schömann (Hg.)
**Reacting in time to qualification needs:
Towards a cooperative implementation?**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 202

Michael Neugart and Donald Storrie
**Temporary Work Agencies and Equilibrium
Unemployment**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 203

Ruud Muffels, Ton Wilthagen,
Nick van den Heuvel
**Labour Market Transitions and Employment
Regimes: Evidence on the Flexibility-
Security Nexus in Transitional Labour Mar-
kets**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 204

Heidi Oschmiansky
**Implementation von Jobrotation im Ge-
sundheits- und Pflegebereich – ein
dänisch-deutscher Vergleich**
Bestell-Nr.: FS I 02 - 205

Michael Neugart and Klaus Schömann
Employment Outlooks: Why forecast the labour market and for whom?
Bestell-Nr.: FS I 02-206

Oliver Bruttel
Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung am Beispiel Australiens
Bestell-Nr. FS I 02-214

Markus Gangl
Welfare State Stabilization of Employment Careers: Unemployment Benefits and Job Histories in the United States and West Germany
Bestell-Nr.: FS I 02-207

Markus Gangl
Unemployment Benefits as a Search Subsidy: New Evidence on Duration and Wage Effects of Unemployment Insurance
Bestell-Nr.: FS I 02-208

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid
Effizienzmobilisierung der Arbeitsverwaltung: Leistungsvergleich und Lernen von guten Praktiken (Benchmarking)
Bestell-Nr.: FS I 02-209

Ronald Schettkat
Institutions in the Economic Fitness Landscape
What Impact do Welfare State Institutions have on Economic Performance?
Bestell-Nr.: FS I 02-210

Christoph Hilbert und Ralf Mytzek
Strategische und methodische Ansatzpunkte zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs
Bestell-Nr. FS I 02-211

Ronald Schettkat
Differences in US-German Time-Allocation Why do Americans work longer hours than Germans?
Bestell-Nr. FS I 02-212

Frank Oschmiansky und Bernd Reissert
Förderung von Übergangsarbeitsmärkten in Berlin und Brandenburg: eine quantitative Untersuchung
Bestell-Nr. FS I 02-213

Neu ab 2003:

Der Schwerpunkt I „*Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat (ARS)*“ besteht seit dem 1. Januar 2003. Er umfasst die Abteilungen *Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung (AB)*, *Ungleichheit und soziale Integration (USI)* und die Arbeitsgruppe *Public Health (PH)*.

Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Discussion Papers 2003

Carroll Haak
Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-101

Günther Schmid
Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt: Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrages“
Bestell-Nr.: SP I 2003-102

Holger Schütz
Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-103

Stefan Schröter
Berufliche Weiterbildung in Großbritannien für gering qualifizierte Arbeitskräfte
Bestell-Nr.: SP I 2003-104

Magnus Lindskog
Forecasting and responding to qualification need in Sweden
Bestell-Nr.: SP I 2003-105

Heidi Oschmiansky und Frank Oschmiansky
Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-106

Katrin Vitols
Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche
Bestell-Nr.: SP I 2003-107

Achim Kemmerling
Die Rolle des Wohlfahrtsstaates in der Entwicklung unterschiedlicher Dienstleistungssektoren – Wohlfahrtsstaatsregime und Dienstleistungsbeschäftigung
Bestell-Nr.: SP I 2003-108

Thomas A. DiPrete, Dominique Goux, Eric Maurin, Amélie Quesnel-Vallée
Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.
Bestell-Nr.: SP I 2003-109

Discussion Papers 2004

Thomas A. DiPrete, Markus Gangl
Assessing Bias in the Estimation of Causal Effects: Rosenbaum Bounds on Matching Estimators and Instrumental Variables Estimation with Imperfect Instruments

Bestell-Nr.: SP 1 2004-101

Andrea Ziefle
Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen

Bestell-Nr.: SP 1 2004-102

Günther Schmid, Silke Kull
**Die Europäische Beschäftigungsstrategie.
Anmerkungen zur "Methode der Koordinierung"**

Bestell-Nr.: SP 1 2004-103

Hildegard Theobald
Entwicklung des Qualifikationsbedarfs im Gesundheitssektor: Professionalisierungsprozesse in der Physiotherapie und Dentalhygiene im europäischen Vergleich

Bestell-Nr.: SP 1 2004-104

Magnus Lindskog
Labour market forecasts and their use – Practices in the Scandinavian countries

Bestell-Nr.: SP 1 2004-105

Hildegard Theobald
Unternehmensberatung: Veränderter Qualifikationsbedarf und neue Ansätze in Ausbildung und Regulierung des Berufszugangs

Bestell-Nr.: SP 1 2004-106

Günther Schmid
**Gewährleistungsstaat und Arbeitsmarkt
Neue Formen von Governance in der Arbeitsmarktpolitik**

Bestell-Nr.: SP I 2004-107

Karin Schulze Buschoff
Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen

Bestell-Nr.: SP 1 2004-108

Christoph Hilbert
Performanzmessung und Anreize in der regionalen Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und eine Modellrechnung für Deutschland

Bestell-Nr.: SP 1 2004-109